GRC
GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Au service de la communauté policière depuis 1938

GAZETTE

Vol. 72, Nº. 1, 2010
www.rcmp-grc.gc.ca

En forme POUR LE TRAVAIL

La nouvelle voie d'approche de la santé et du bien-être des policiers

Matière à réflexion
Conseils d'une diététiste du LAPD

Sous pression
Évaluation du stress et du travail policier

Entomologie judiciaire
La recherche sous-marine à l'aide des policiers

Gendarmerie royale du Canada | Royal Canadian Mounted Police

Canada

Le bien-être en milieu de travail

Si on vous dit « milieux de travail sains », qu'est-ce qui vous vient à l'esprit? Pour certains, il s'agit d'endroits où l'on fait la promotion de la santé physique et où l'on offre de bons régimes de soins de santé, des lieux de travail sécuritaires et un centre de conditionnement physique accessible. Pour d'autres, c'est un patron qui fait preuve d'empathie et traite les employés de façon équitable, ou une organisation qui les soutient pendant une épreuve personnelle. Et à peu près tous évoqueront la conciliation travail-famille, qui permet aux employés de gérer efficacement leurs diverses responsabilités.

Toutes ces caractéristiques sont valables, et chaque lieu de travail, dans son unicité, en présentera sa recette propre.

Le présent numéro de la *Gazette* porte sur les mesures que prennent certains services de police afin d'offrir des milieux de travail plus sains à leurs employés, à commencer, il va de soi, par la GRC.

Dans son article vedette, Caroline Ross informe les chefs de file de la nouvelle stratégie pour un milieu de travail sain de la GRC et du fait qu'ils devront allier aptitudes émotionnelles et fonctionnelles pour diriger. Un patron qui excelle dans la réalisation d'enquêtes, mais qui manque de compassion et d'écoute ne favorise pas un milieu de travail sain. Si évident que cela paraisse, on ne s'en est pas toujours soucié.

Le Service de police de Toronto (SPT) a lancé sa propre stratégie de bien-être au travail. Désireux de faire un bilan, il a mené une enquête auprès de ses employés, procédé à l'évaluation de leur santé et réalisé, sur une base volontaire, des examens cardiométaboliques. Depuis, le SPT a mis en œuvre des programmes novateurs de nutrition, de mise en forme et de gestion de la fatigue à l'intention de ses membres.

Pour sa part, le Service de police de Los Angeles (LAPD) a engagé une diététicienne afin de lutter contre l'obésité chez ses membres. Dans le but d'améliorer la santé de l'effectif du LAPD, Rana Parker donne des conseils nutritionnels aux policiers, qui mangent souvent sur le pouce.

Même si elles sont souvent négligées, les mesures de soutien à la santé psychologique des employés sont tout aussi importantes pour favoriser un milieu de travail sain.

Quant à lui, Bill Wilkerson, cofondateur de la Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, illustre l'importance de soutenir, en pratique et dans les politiques, les employés qui souffrent de dépression ou d'autres troubles de santé mentale. Vous découvrirez les pièges que recèle, selon lui, l'invalidité de longue durée.

Nous avons également rencontré Marianne Pope, qui a vécu le deuil de son mari, John Petropoulos, du Service de police de Calgary, décédé dans l'exercice de ses fonctions. Elle décrit les outils qui l'ont aidée à surmonter cette épreuve et donne aux services de police des trucs sur le soutien des conjoints de membres décédés.

Les employés aux prises avec une maladie grave comme le cancer se sentent parfois terrifiés et isolés. Le Gloucestershire Constabulary fait preuve d'avant-gardisme en offrant des services de counseling à ses employés qui vivent avec le cancer ainsi qu'aux membres de leur famille.

Pour faire la lumière sur la gestion du stress, Caroline Ross parle du trouble de stress post-traumatique et des mesures que prend la GRC pour faire face à cette affection invalidante, mais normale, qui survient en réaction à des événements anormaux.

Enfin, John Violanti, Ph.D., chercheur de la State University de Buffalo, décrit les études qu'il a menées sur le stress chez les policiers, ses effets sur la santé et les mesures pouvant être prises pour en réduire les répercussions.

Par ailleurs, le présent numéro nous renseigne aussi sur les pièges des enquêtes criminelles et sur les façons dont le Service de police de Calgary tente de résoudre le problème des enfants menacés par les drogues.

Nous espérons que ce numéro sur la santé et le bien-être vous donnera matière à réflexion.

Kim Gault

Autres ressources de la Bibliothèque du Collège canadien de police sur la santé et le bien-être
http://www.cpc-ccp.gc.ca/library-biblio/library-biblio-fra.html

Livres

Doss, Wes. *Condition to Win: Dynamic Techniques for Performance Oriented Mental Conditioning*. Flushing (New York), Looseleaf Law Publications, 2007. GV 481 D74.

Boni, Nadia. *Exercise and Physical Fitness: The Impact on Work Outcomes, Cognition, and Psychological Well-Being for Police*. Marden (Australie), Australasian Centre for Policing Research, 2004. HV 7936 .H4 B642.

Wagner-Wisotzki, Nancy. *Fitness and Lifestyle Management for Law Enforcement*. Toronto (Ontario), Edmond Montgomery Publications, 2008. HV 7936 .H4 W12.

Rahman, Cyrus A. *La forme au masculine*. Alleur (Belgique), Marabout, 2004. GV 481 R12.

McDonald, Judy M. *Gold Medal Policing: Mental Readiness and Performance Excellence*. Ottawa (Ontario), Université d'ottawa, 2006. HV 7936 .P75 M14.

Collingwood, Thomas R. *Underlying Physical Fitness Factors for Performing Police Officer Physical Tasks*. St. Paul (Minnesota), Login Inc., 2004. HV 7936 .H4 C69u.

Articles

Stephenson, Mark D. « Are you Operationally Fit? » *The Tactical Edge*, Vol. 26, No 3 (printemps 2008), p. 82, 84.

Vonk, Kathleen. « Law Enforcement and Nutrition. » *Law and Order*, Vol. 57, No 1 (jan. 2009), p. 10, 11.

Westphal, Gary. « Law Enforcement Healthy Marriage and Family Project. » *Police Chief*, Vol. 76, No 1 (jan. 2009), p. 48-50.

Lindsey, Dennis. « Police Fatigue: An Accident Waiting to Happen. » *FBI Law Enforcement Bulletin*, Vol. 76, No 8 (août. 2007), p. 1-8.

Pezé, Marie. « La souffrance au travail: état des lieux. » *Revue de la Gendarmerie Nationale*, No 228 (sept. 2008), p. 36-43.

GAZETTE

Au service de la communauté policière depuis 1938

Vol. 72, N° 1, 2010 — Une publication de la Gendarmerie royale du Canada

Le programme Fit for LIFE du service de police de l'Australie Occidentale montre l'importance de la forme physique et d'un mode de vie sain.

Police de l'Australie Occidentale

En couverture

En forme pour le travail

7 Améliorer la santé au travail, un dirigeant à la fois
10 Au-delà des préjugés
14 Principes de la santé mentale
16 Pour le bien-être à Toronto
18 La santé et le bien-être au travail
20 Le stress et la santé en milieu policier
22 Programme Fit for LIFE en Australie Occidentale
24 Comment surmonter la perte d'un conjoint
25 Téléassistance offerte aux policiers souffrant du cancer au Royaume-Uni
26 Armer les agents de savoir alimentaire à Los Angeles

Départements

2 Éditorial
4 Actualités
6 Entretien avec le cap. Steve Conohan, expert en drogues de confection reconnu par les tribunaux
12 Débat de spécialistes — Quel est le plus grand risque pour la santé des policiers d'aujourd'hui?
28 Saviez-vous que...
29 Reportage — Signes chez les enfants menacés par la drogue
30 Reportage — Comment prévenir les erreurs évitables dans les enquêtes criminelles
32 À l'avant-scène
34 Reportage — L'entomologie judiciaire dans les profondeurs sous-marines
36 De nos partenaires — À bonne saisie, bonne gestion
38 Les dernières tendances — Enseignement de l'analyse de renseignements criminels au Guatemala

SUR LA COUVERTURE :

Dans le domaine de l'application de la loi, la condition physique influe directement sur le rendement au travail, tout comme la santé psychologique. « En forme pour le travail, en forme pour la vie ». La GRC y croit et c'est pourquoi elle contribue à la préparation opérationnelle ainsi qu'à la santé et au bien-être des employés.

Photo : GRC

NUMÉROTAGE

Veuillez noter qu'un seul numéro fut publié en 2009 : Vol. 71, no 1

ÉDITRICE – Nancy Sample RÉDACTRICE EN CHEF – Kim Gault JOURNALISTE – Caroline Ross GRAPHISME – Jennifer Wale
ADMINISTRATION ET DIFFUSION – Alexandre Guilbeault TRADUCTION – Services de traduction de la GRC IMPRIMERIE – Performance Printing

COMITÉ ÉDITORIAL DE LA *GAZETTE*

S.é.-m. Lori Lynn Colbourne – insp. Craig Duffin – s.é.-m. Chris Fraser – Wendy Nicol – Roberta Sinclair, Ph.D. – Brian Yamashita, Ph.D.

La *Gazette* (ISSN 1196-6513) est publiée en versions française et anglaise par la Direction des relations publiques et des services de communication de la Gendarmerie royale du Canada, à Ottawa. La conception de la page couverture ainsi que les articles sont protégés par les droits d'auteur et aucune partie de cette revue ne peut être reproduite sans consentement écrit. Poste-publication, numéro de convention 40064068. La *Gazette* paraît quatre (4) fois par année et est distribuée gratuitement mais en nombre restreint aux services de police et aux organismes d'exécution de la loi. On conseille fortement de la faire circuler. On ne peut pas s'y abonner à titre personnel. On vous prie de faire parvenir vos lettres, articles et commentaires à la Rédactrice en chef de la *Gazette*. La rédaction se réserve le droit de faire la révision. Pour communiquer avec nous : La rédactrice en chef — la *Gazette* de la GRC, immeuble L.H. Nicholson, pièce A200, promenade Vanier, Ottawa (Ontario) CANADA K1A 0R2, par téléphone : (613) 998-6307, par télécopieur : (613) 993-3098, par courriel : gazette@grc-rcmp.gc.ca, par Internet : www.rcmp.ca/gazette/index-fra.htm

© Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (2000).

OBJECTIF : RÉPRESSION DE LA CRIMINALITÉ LIÉE AUX OEUVRES D'ART

La GRC et la Sûreté du Québec (SQ) ont formé le premier groupe national de répression des crimes liés aux oeuvres d'art, voué au dépistage d'oeuvres d'art volées, contrefaites ou importées illégalement, et ce, à l'échelle du pays.

Basé à Montréal, ce groupe composé de deux membres de la Sous-division de Montréal de la GRC et de deux membres de la SQ a entrepris ses activités le 15 septembre 2008. Quatre mois plus tard, il avait clos deux dossiers, arrêté deux personnes et saisi près de 80 oeuvres d'art contrefaites valant plus de 1,5 M$.

« On en parle peu dans les médias, mais selon le FBI, les crimes contre les biens artistiques et culturels prennent de plus en plus d'ampleur et causent des pertes annuelles de l'ordre de 6 G$ », souligne l'insp. Stéphane Bonin, de la Section des infractions commerciales de la GRC à Montréal. « Les organisations criminelles utilisent les beaux-arts pour blanchir les produits de leurs activités illicites. La contrefaçon d'oeuvres d'art peut aussi être source de profits. »

Comme c'est un créneau très pointu, sa répression exige des policiers spécialisés, estime Noah Charney, directeur de l'Association for Research into Crimes against Art.

Les membres du groupe intégré de la GRC et de la SQ ont une solide expérience dans les domaines de l'histoire de l'art, du droit, de la fraude et du droit d'auteur.

Ils tirent également profit de quatre années de partenariat entre la SQ et le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). De 2004 à 2008, ces deux corps policiers ont enquêté sur 450 dossiers en matière d'art, fait 20 arrestations, saisi plus de 150 oeuvres d'art volées ou frauduleuses évaluées à 2 M$ et collaboré avec Interpol à des affaires internationales.

Au retrait du SPVM tôt en 2008, Bonin a vite fait en sorte que la GRC prenne sa place.

« Il est logique que la GRC participe à la coordination des efforts pour réprimer la criminalité liée aux oeuvres d'art au Canada » fait-il valoir, ajoutant que la Gendarmerie peut faire appel à son réseau d'agents de liaison à l'étranger pour les enquêtes transfrontalières.

L'insp. Stéphane Bonin de la GRC (à gauche) et le sergent enquêteur Alain Dumouchel de la SQ montrent un faux tableau saisi par le groupe intégré. L'original vaut 60 000 $.

l'insp. Stéphane Bonin.

Le groupe intégré utilise aussi le système de messagerie électronique Art Alerte de la SQ, qui relie plus de 25 000 intervenants du monde de l'art et de corps policiers dans 75 pays.

Après une période d'évaluation de trois ans, la GRC pourrait envisager de créer des équipes semblables dans d'autres grandes villes canadiennes.

— Caroline Ross

PROTECTION DES ENFANTS À L'ÉTRANGER

Des organisations policières, gouvernementales, non gouvernementales et du secteur privé en Thaïlande et au Brésil intensifient leur lutte contre les agresseurs sexuels d'enfants, grâce à un projet triennal canadien dirigé par l'International Institute for Child Rights and Development (IICRD), en partenariat avec Microsoft, l'UNICEF, l'ACDI et le Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants (CNCEE) de la GRC.

Le Partenariat pour la protection de l'enfant (PPE) donne plus de pouvoirs aux partenaires locaux — les gouvernements, les organismes des droits de l'enfant, les collectivités et les enfants — en les faisant participer à des stratégies durables de prévention afin de réduire le nombre d'enfants victimes d'exploitation sexuelle.

Michéal Montgomery, directeur intérimaire du PPE de l'IICRD, affirme que « le PPE mise sur les forces qui sont déjà en place, mais qui ne sont pas coordonnées pour lutter efficacement contre l'exploitation sexuelle des enfants à l'échelle locale, nationale et internationale ».

Depuis mars 2008, les chefs de projets préparent des partenaires clés en Thaïlande et au Brésil pour en charge la mesure des risques et des réalités auxquels sont exposés les enfants dans leur milieu.

« Comme beaucoup d'Européens se rendent dans le nord-est du Brésil pour le tourisme sexuel, l'orientation du projet ne sera pas tout à fait la même qu'à São Paulo », affirme Montgomery.

La GRC apporte au projet l'expérience et l'expertise du CNCEE dans l'enquête sur l'exploitation sexuelle des enfants. Selon le surint. du CNCEE, John Bilinski, la valeur du PPE réside dans l'attaque sur deux fronts de l'exploitation sexuelle des enfants, en combinant les expériences des services de police et des victimes.

Le s.é.-m. Gary Halverson, agent de liaison de la GRC à Bangkok (Thaïlande) est d'accord. Depuis son entrée en service en juillet 2008, il est inondé de cas d'exploitation sexuelle d'enfants par des touristes pédophiles. Aussi, il s'efforce de créer des liens entre les partenaires du PPE et les intervenants locaux comme la police royale thaïlandaise et le procureur général de la Thaïlande.

Il est convaincu de la nécessité d'aller au-delà de la simple intervention tactique et d'adopter une approche à long terme plus stratégique pour contrer le problème.

— Caroline Ross

PRÉSENCE POLICIÈRE CANADIENNE ACCRUE EN AFGHANISTAN

Le Canada a envoyé 23 autres policiers en Afghanistan, faisant ainsi passer le nombre de policiers canadiens qui y sont en mission à 50 (novembre 2009).

La GRC a également déployé son premier officier supérieur en Afghanistan : le comm. adj. Graham Muir est entré en fonction à titre de premier chef des forces policières canadiennes en Afghanistan en juin 2009. Il est affecté à Kaboul et fait partie de la Mission d'aide des Nations Unies en Afghanistan.

« Nous cherchons à nous assurer d'offrir le meilleur soutien possible aux policiers canadiens qui y sont déployés et de profiter au maximum de cette mission, de dire William Elliott, commissaire de la GRC, qui s'est rendu en Afghanistan en mars 2009. Nous désirons que les meilleures décisions soient prises, et c'est sans doute mieux qu'un plus grand nombre de décisions soient prises sur le terrain en Afghanistan par des gens qui voient et comprennent le milieu de travail en étant sur place. »

Le contingent de policiers canadiens — qu'on appelle police civile - est formé de policiers de la GRC et de services de police provinciaux et municipaux. Il collabore avec des partenaires internationaux afin de former et d'encadrer la Police nationale afghane (PNA).

La plupart des policiers sont affectés à l'Équipe provinciale de reconstruction du Canada à Kandahar, tandis que les autres collaborent directement avec les missions partenaires comme la Mission de police de l'Union européenne en Afghanistan (Kandahar et Kaboul) et le Commandement de la transition conjointe de la sécurité en Afghanistan (Kaboul). Un autre officier, à l'ambassade du Canada à Kaboul, fournit des conseils sur la réforme policière.

Le contingent canadien a également mis sur pied un programme d'alphabétisation pour les policiers de la PNA (en mai 2008, seuls 5 % à 20 % des membres savaient lire) et fournit des recommandations quant à la planification de la sécurité pour le premier tour des élections en août 2009.

Gouvernement du Canada

Le commissaire de la GRC William Elliott (à droite) s'entretient avec des membres de la police civile canadienne en mission à Kandahar, en Afghanistan, en mars 2009.

Elliott affirme que les partenaires policiers canadiens en mission en Afghanistan sont ravis de la réforme policière et de l'augmentation de la présence policière canadienne. Certains partenaires commencent même à cerner d'autres initiatives de réforme dont le Canada pourrait s'occuper.

« (Nos partenaires) voient que la réussite globale de la mission repose réellement sur le travail des policiers, enchaîne le commissaire Elliott. Au bout du compte, c'est la police nationale afghane qui est chargée d'assurer en permanence la sécurité des collectivités de l'Afghanistan. »

— Caroline Ross

TRANSMETTRE LE SAVOIR AUX MEMBRES

La transmission du savoir est toujours importante, mais sur le terrain, elle est vitale. En Saskatchewan, la GRC a reconnu l'évolution démographique de la division et a lancé le Projet d'affectations temporaires pour combler les besoins en ressources par le jumelage.

Grâce à cette initiative inédite, des agents qui travaillent normalement en coulisse (par exemple, au quartier général ou dans un groupe spécialisé chargé des crimes graves ou de la surveillance) sont affectés à l'un des 85 détachements de la Saskatchewan pendant une semaine. Au cours de la phase 1 (octobre 2008 - mars 2009), 180 agents de divers grades y ont participé.

En Saskatchewan, plus de 50 % des agents de première ligne ont cinq ans de service ou moins, et les gestionnaires de la division croyaient utile de les jumeler à des membres chevronnés pour qu'ils obtiennent un mentorat personnalisé.

« Les nouveaux membres ont de l'ambition et veulent apprendre, mais ils sont occupés comme tout le monde », explique le s.é.-m. Ian Currie, qui a géré le Projet jusqu'au 10 juillet 2009. « Le fait d'avoir quelqu'un avec eux dans leur véhicule pendant huit heures d'affilée leur offre une belle occasion d'apprentissage. »

Ce jumelage a aussi permis aux agents plus expérimentés, dont certains n'avaient pas travaillé en uniforme depuis 16 ans, de renouer avec le travail sur le terrain tout en cultivant des relations qui seront utiles lors d'enquêtes futures. Autre avantage du Projet : il a augmenté la préparation opérationnelle en faisant en sorte que tous les membres soient prêts à intervenir dans des situations exigeant la présence de policiers en uniforme.

Selon le s.é.-m. Currie, à mesure que le Projet avançait et que les chefs de détachements en prenaient connaissance, ils se sont mis à demander du personnel de services ciblés pour combler les lacunes dans certains domaines d'enquête précis.

Le s.é.-m. Doug Hardy, de la Police criminelle à Regina, estime que ces affectations constituent une expérience enrichissante pour tous. Elles rappellent aussi aux membres peu expérimentés que même si le quartier général « semble bien loin de leur quotidien, tous les gens qui s'y trouvent ont déjà fait le même travail et arpenté les mêmes rues qu'eux ».

Les résultats de la phase 1 aideront à déterminer l'avenir du Projet et si d'autres divisions lanceront des initiatives semblables.

— Kim Gault

Le s.é.-m. Doug Hardy en affectation temporaire à Wollaston Lake, en Saskatchewan.

Aimablement offerte par le s.é.-m. Doug Hardy et le Détachement de Wollaston Lake

Tuyaux sur les drogues de confection

Les tendances et les enjeux en matière de sécurité

Quelles sont les dernières tendances en matière de drogues de confection au pays? Que devraient savoir les agents aux services généraux au sujet de la production et de la distribution de ces substances synthétiques et psychoactives? Notre chroniqueure, Caroline Ross, s'entretient avec le cap. Steve Conohan, de la GRC, instructeur principal dans les Maritimes sur les laboratoires clandestins et expert reconnu par les tribunaux sur plusieurs drogues de confection.

Parlez-nous des tendances que vous avez relevées en matière de drogues de confection.

L'ecstasy demeure toujours très populaire, mais nous commençons à voir apparaître les pipérazines, une catégorie de drogue qui simule les effets de l'ecstasy. Parmi les pipérazines les plus populaires, citons le BZO et le TFMPP. Les pipérazines ne sont pas réglementées en vertu de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (LDS). Elles sont en vente libre, elles ressemblent exactement à l'ecstasy, et il faut procéder à une analyse chimique en laboratoire pour les distinguer de l'ecstasy.

Quelles sont les tendances en ce qui concerne le trafic des drogues de confection?

Auparavant, les gens qui faisaient le trafic de la marihuana ne s'en tenaient qu'à cette drogue, et les trafiquants de cocaïne, qu'à la cocaïne. Aujourd'hui, on commence à relever beaucoup de trafiquants multidrogues. J'ai récemment donné un témoignage d'expert dans un cas où le trafiquant revendait sept genres différents de drogues. La tendance reflète le marché : on assiste à l'émergence d'une sorte de « guichet unique » pour le toxicomane. Si celui-ci veut consommer de l'ecstasy avec du GHB ou de la méthamphétamine, il peut se procurer les trois auprès de la même personne.

Quelle est la situation actuelle en ce qui a trait aux laboratoires clandestins?

D'après mes conversations avec des collègues du reste du pays, il semble que la méthamphétamine soit surtout produite par des laboratoires à faible rendement, où une petite quantité de drogue est produite et consommée par celui qui l'a confectionnée, et peut-être par quelques-uns de ses amis toxicomanes. Pour l'ecstasy, par contre, on ne trouve pas de laboratoires à faible rendement (au Canada); ce sont tous des laboratoires à haut rendement, qui produisent de multiples kilogrammes à destination du grand public. Ces laboratoires prennent de l'envergure et se font de plus en plus raffinés, et c'est à cause d'eux que le Canada a été déclaré pays source de l'ecstasy par les Nations Unies.

Quels sont quelques-uns des signes extérieurs trahissant un laboratoire clandestin?

Comme la production clandestine de drogues nécessite de nombreux produits chimiques, nous sommes à l'affût de grandes quantités de contenants jetés au rebut. Certains exploitants ne sortent même pas les vidanges, ou les brûlent, pour éviter la détection. Un autre signe, ce sont les gens qui sortent toujours à l'extérieur de leur maison pour fumer, vu la nature inflammable, voire explosive des substances à l'intérieur du laboratoire.

Quels conseils avez-vous à donner aux agents au moment d'aborder un laboratoire clandestin?

La sécurité est primordiale. S'il est important d'arracher le contrôle de ces laboratoires des mains des organisations criminelles, il importe tout autant de rentrer chez soi sain et sauf après un démantèlement. L'équipement de protection individuelle est essentiel – il faut s'assurer de son ajustement correct et de son bon état; en outre, les membres qui s'attaquent à ces laboratoires doivent avoir la formation adéquate et subir une recertification annuelle. Il faut être dûment formé aux laboratoires clandestins pour être en mesure d'y pénétrer et de les démanteler, un point c'est tout.

Cap. Steve Conohan

Le cap. Steve Conohan est un expert des drogues de confection qui jouit d'une vaste expérience pratique en la matière. Ici, on le voit démanteler un super laboratoire de méthamphétamine à Lion's Head (Ontario) en 2006.

Et aux agents aux services généraux qui tombent sur un laboratoire clandestin lors d'une enquête sur une plainte d'un autre ordre?

Si vous (en qualité d'agent aux services généraux) découvrez un laboratoire clandestin par accident, vous devez vous retirer immédiatement des lieux et appeler les membres de votre groupe formés à l'enquête sur les laboratoires. Ces installations comportent des risques d'explosion et d'incendie. Certains des produits chimiques sont très corrosifs, et ils sont souvent incorrectement entreposés. Les gaz produits durant la synthèse des drogues peuvent être mortels en cas d'inhalation. Prenez par exemple la phosphine : un gaz qui se trouve souvent en concentration mortelle dans les laboratoires clandestins. Le danger pour les membres aux services généraux, c'est qu'ils sont souvent enclins, en présence d'une personne qui arrête de respirer, de lui prodiguer les premiers soins. Mais la phosphine est un gaz lourd qui se loge dans les poumons. Si vous amorcez des compressions thoraciques, vous allez faire sortir la phosphine des poumons et risquerez à votre tour d'y succomber. ■

Améliorer la santé au travail

un dirigeant à la fois

Par Caroline Ross

Quelle est l'importance d'avoir des dirigeants compétents sur le plan affectif pour la santé d'un service de police? Elle est primordiale selon une étude de la GRC.

Selon des sondages menés par l'Équipe de la gestion du changement de la GRC (EGC) en 2008, les employés qui se jugent traités équitablement par leur supérieur sont deux fois plus motivés que la moyenne des employés — ce qui signifie qu'ils sont plus attachés à leur emploi sur le plan affectif et intellectuel et qu'ils sont disposés à faire des efforts supplémentaires.

La même étude révèle que le degré de satisfaction professionnelle est trois fois plus élevé chez les employés ayant la possibilité de faire part de leurs commentaires à leur superviseur, et que le moral des employés dont le bon travail est reconnu par leur superviseur est quatre fois meilleur.

Cela dit, un rapport de l'EGC publié en janvier 2009 révèle que le désengagement des employés est le plus souvent attribué à des incidents critiques mettant en cause le superviseur : est-il si banal qu'un superviseur ne lise pas les rapports que produit un subalterne?

Une étude de cas commandée en 2001 a démontré que la santé mentale et physique des employés qui ne recevaient pas l'appui de leur gestionnaire était moins bonne et que ces employés étaient plus susceptibles de quitter prématurément la Gendarmerie.

« L'ambiance en milieu de travail dépend réellement des patrons, de dire Rich Boughen, directeur général de la Sous-direction de la santé et de la sécurité au travail et responsable de la nouvelle stratégie pour un milieu de travail sain de la GRC. Si un patron est vu comme étant une personne juste, dévouée et bienveillante qui communique bien, est à l'écoute des autres et s'empresse de résoudre les problèmes, il créera un milieu de travail sain. »

Compassion par opposition à commandement

La GRC emploie l'expression « compétent sur le plan affectif » pour décrire les personnes possédant un niveau supérieur d'empathie, de conscience de soi, d'aptitudes pour les communications et d'aptitudes sociales comme la collaboration et la synergie des groupes.

Bien que l'on parle de leadership axé sur la compétence affective dans le milieu des affaires depuis des décennies, il demeure parfois difficile de convaincre les services de police qui préconisent généralement les structures de commandement et de contrôle de l'adopter, reconnaît Bill Wilkerson, le cofondateur de la Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, et un membre du groupe stratégique de Boughen.

Mais en milieu policier, un chef peut et devrait faire preuve de compassion et de ténacité, d'ajouter Wilkerson. « Nous ne demandons pas aux gens de renoncer à quoi que ce soit. Les tâches, les rôles et les ordres, qu'ils soient donnés ou reçus, ont tous leur place. Mais il faut tenir compte du facteur humain dans notre façon de les exécuter. »

Émotion par opposition à fonction

Et le facteur humain, c'est exactement ce que les employés recherchent selon plusieurs sondages réalisés par l'EGC qui révèlent que l'équité, l'aptitude à écouter,

La compétence sur le plan affectif constitue un atout pour tous les grades et toutes les catégories de superviseurs - un point vital pour le mieux-être de tout corps policier.
Gilles Lahamboise, GRC

le traitement éthique et la prise en compte de la conciliation travail-vie personnelle figurent parmi les principales qualités que les employés apprécient chez leur superviseur.

Dans les faits, les employés n'ont pas ce qu'ils souhaitent. Selon les répondants du Sondage d'opinion auprès des employés de la GRC de 2007, les aptitudes de leurs superviseurs étaient loin d'être à la hauteur lorsqu'il s'agissait de s'occuper des cas de rendement médiocre, de faciliter la vie au travail et de traiter les employés équitablement. Seul le quart des employés sondés ont convenu que la Gendarmerie préparait adéquatement les superviseurs, les gestionnaires et les cadres supérieurs à leur rôle de chef.

Fait intéressant, le sondage révèle qu'on n'accorde pas beaucoup de place aux compétences fonctionnelles. Mais il ne faut pas pour autant négliger la capacité d'un superviseur à diriger une enquête, à étudier des tendances criminelles, à collaborer avec les clients ou à remplir d'autres tâches policières, de dire Mme Frum Himelfarb, la responsable de l'initiative en matière de leadership des RH. Pour être efficace, un administrateur de police a besoin de compétences affectives et de compétences fonctionnelles.

Boughen souligne le bon travail de la GRC, qui s'efforce de former et d'appuyer des dirigeants compétents sur le plan technique. Mais la Gendarmerie se doit maintenant d'intégrer les compétences affectives aux autres compétences. Par chance, ce travail est déjà bien entamé.

Un continuum d'apprentissage

En 2008, Apprentissage et Perfectionnement a lancé le Programme de perfectionnement des superviseurs (PPS). Ce programme de 12 mois aide les superviseurs débutants à parfaire leurs compétences en communications, en encadrement, en éthique et en gestion de conflits. Après deux semaines en classe, les élèves retournent à leur groupe d'attache pour mettre en pratique ce qu'ils ont appris — cette année ils bénéficient du soutien et des conseils des coordonnateurs de l'amélioration du rendement qui supervisent le travail sur le terrain des centres de rendement.

Portrait d'un leader de la GRC

Nom : S.é.-m. Doug Pack

Rôle : Chef du Détachement de Columbia Valley (Colombie-Britannique) de 2006 à 2009

Réalisation : Un sondage mené en 2008 a révélé que 80 % des employés du s.é.-m. Pack ont attribué à celui-ci la cote la plus élevée, soit « très bon », pour la confiance et le respect qu'il inspire. Cette cote était nettement supérieure aux résultats de sondages comparables effectués auprès de plus de 800 employés de la GRC.

Quelques trucs du métier :

« Premièrement, je ne demande à personne de faire quelque chose que je ne serais pas prêt à faire moi-même », affirme le s.é.-m. Pack, qui, de temps à autre, effectue un quart de nuit ou nettoie l'arrière d'une voiture de police.

« Deuxièmement, si le service offre un nouvel outil ou objet de confort, je ne devrais pas, en tant que chef, en bénéficier tant que le membre ayant le grade le plus bas de mon équipe n'y a pas accès », poursuit le s.é.-m. Pack, qui, lors de séances d'entraînement, ne prend sa pause repas qu'après que tous les membres de son service l'ont pris.

« Troisièmement, ajoute Doug Pack, ayez du plaisir au travail. Prenez les choses à la légère et faites preuve d'humour. » Un jour, il a amené un policier exaspéré à l'arrière du détachement pour qu'il frappe des balles de golf afin de libérer sa frustration. Il a aussi organisé un banquet visant à souligner les contributions des employés au détachement.

Enfin, Doug Pack remet à tous ses employés une lettre qui expose en détail ses attentes ainsi qu'une page sur laquelle il décrit le comportement que doivent adopter les employés en tout temps. Le s.é.-m. Pack dit appuyer entièrement ses employés pour autant que ceux-ci respectent les lignes directrices établies, et ses employés en sont conscients.

le serg. Dennis Daley

Portrait d'un leader de la GRC

Nom : Comm. adj. Steve Graham

Rôle : Commandant de la Division J (Nouveau-Brunswick) de 2004 à 2008

Réalisation : Dans le cadre du sondage de 2007 auprès des employés de la GRC, la Division J a obtenu la moyenne la plus élevée du pays en ce qui touche les huit compétences de base en leadership, y compris la capacité des leaders à faciliter la vie au travail des employés et à les encourager à partager leurs connaissances avec leurs collègues.

Quelques trucs du métier : À la suite des sondages menés en 2003 et en 2005, le comm. adj. Graham et son équipe de gestion ont su cerner les principales lacunes, puis ont tenu des séances de discussion et des assemblées générales avec les employés afin de déterminer les causes de chaque lacune.

« Quelques commentaires en sont ressortis, affirme le comm. adj. Graham, notamment la lenteur des ordinateurs, le trop grand nombre d'employés qui relèvent d'un superviseur et le manque de communication de haut en bas.

Steve Graham s'est ensuite fixé comme priorité de résoudre rapidement et concrètement les problèmes. Durant son mandat, la Division J a mis en place un système de gestion des fichiers électroniques, réduit de 30 % le volume de données saisies par le personnel de première ligne, installé 170 postes de travail mobiles, créé des postes de chef d'équipe assortis d'une formation en supervision, engagé les premiers préposés aux programmes communautaires au Canada, renforcé la capacité de communication et commencé à promouvoir les bonnes nouvelles.

Quel résultat ces mesures ont-elles donné? Les employés ont un meilleur moral et le sentiment que leurs supérieurs se préoccupent vraiment de ce qu'ils vivent.

« Steve a donné son appui aux idées même si elles ne venaient pas de lui », explique Wayne Lang, officier responsable des Enquêtes criminelles de la Division J. « Il encourage les gens à faire preuve de créativité et d'innovation, ainsi qu'à faire leur part. »

Plus haut dans les échelons, les nouveaux cadres moyens et chefs de service peuvent suivre le Programme de perfectionnement des cadres (PPC). De format semblable à celui du PPS, le PPC accepte des candidatures depuis qu'il a été lancé à grande échelle en 2009-2010.

Ces deux programmes débouchent sur le Cours d'orientation et de perfectionnement des officiers (COPO), un cours préparatoire de deux semaines à l'intention des membres nouvellement promus inspecteurs (m.r.) et cadres supérieurs (m.c.). Les membres de Perfectionnement et Renouvellement des cadres et des officiers (PRCO) et d'Apprentissage et Perfectionnement cherchent à transformer le cours en un programme de 12 à 24 mois, comportant des volets en classe, sur le terrain et de mentorat, qui, petit à petit, développeront le sens du leadership et favoriseront l'apprentissage continu.

« Il s'agit d'un concept modulaire, précise Suzanne Babisky, directrice de Perfectionnement des cadres supérieurs du PRCO. Si la fondation est jetée, les nouveaux dirigeants sont plus confiants, le niveau de stress est différent et leur efficacité n'est pas la même. Ça influe sur tout le reste. »

Et tout le reste, ça comprend même le grand public.

« Pour la GRC, le but ultime en matière de leadership est d'offrir un excellent service aux Canadiens, de dire Himelfarb qui cherche à harmoniser les processus des RH avec les exigences de la GRC sur le plan du leadership. L'attention doit toujours être centrée sur le bien du public. »

« Cela dit, cette attention peut facilement être détournée. Les gestionnaires et les employés peuvent s'engluer dans des problèmes internes et perdre de vue leurs responsabilités ultimes envers les collectivités qu'ils servent, ajoute Himelfarb. »

Mais un leader compétent sur le plan affectif peut contribuer à recentrer cette attention. Selon Himelfarb, les bons gestionnaires peuvent aider à éliminer les situations de stress et de conflit internes, ce qui, en retour, permet aux employés de se concentrer sur leur travail et de redécouvrir les raisons pour lesquelles ils ont choisi de devenir policiers.

Au-delà des préjugés

La GRC lève le voile sur les traumatismes liés au stress opérationnel

Par Caroline Ross

Ancien enquêteur pour un groupe des homicides, Ron Campbell est actuellement négociateur en cas de situation de crise et possède de l'expérience en surveillance secrète. On lui a déjà tiré dessus et asséné des coups de couteau, et il a déjà été impliqué dans deux poursuites automobiles mortelles. Mais en décembre 2004, ce sergent de la GRC, alors âgé de 51 ans, a rencontré son plus redoutable adversaire : le trouble de stress post-traumatique (TSPT).

« J'étais atterré », dit Campbell pour décrire le sentiment qui l'a envahi au moment de recevoir son diagnostic, onze mois après avoir vu un collègue étendu sans vie sur la chaussée après une altercation armée. « Tout à coup, j'ai senti que je n'avais plus les nerfs solides, que je n'étais plus efficace et que la crédibilité que j'avais acquise tout au long de ma carrière s'était envolée. »

Rongé par la honte, la culpabilité et la peur, Ron Campbell a envisagé de quitter la Gendarmerie. Mais il a tenu bon et a accepté de suivre un traitement. Aujourd'hui, il est une source d'inspiration pour les policiers qui font face au spectre du stress opérationnel.

Définir l'indéfinissable

Dans le milieu policier, on emploie de plus en plus le terme « traumatisme lié au stress opérationnel » (TSO), inventé par la communauté militaire, pour décrire les troubles psychologiques récurrents dont souffrent les policiers et qui sont attribuables à des incidents liés à leur travail. Les TSO englobent notamment la dépression, l'anxiété et le TSPT, et, contrairement aux croyances populaires, ils ne sont pas toujours déclenchés par un seul incident.

« L'usure de compassion chez les policiers est très inquiétante et peut être le résultat de l'exposition continue et prolongée à une souffrance irréparable », affirme le s.é.-m. Jeff Morley de la GRC, psychologue spécialisé dans les traumatismes. Il explique que, par exemple, un répartiteur peut présenter des symptômes du TSPT après avoir répondu pendant des années à des appels de détresse de victimes de violence familiale.

Or, selon le s.é.-m. Morley, il est difficile de déterminer le nombre exact de policiers qui souffrent d'un TSO, car les organisations policières entretiennent toujours des préjugés à leur égard. En effet, les TSO sont souvent considérés comme un signe de faiblesse plutôt que comme une réaction normale à des situations stressantes et horribles.

Vaincre les préjugés

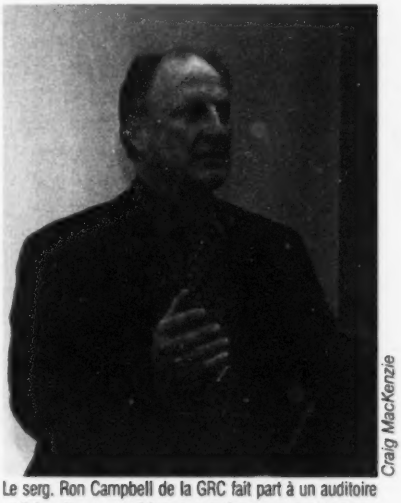
Ron Campbell a bien sûr été confronté à ce genre d'idées fausses. Il craignait beaucoup de se faire traiter de faible et de perdre son emploi de rêve au sein du Groupe des crimes graves d'Edmonton. Il a donc tenté de cacher ses symptômes pendant onze mois.

Il n'a toutefois pas réussi à les cacher complètement. D'abord, sa femme a remarqué ses sautes d'humeur; ensuite, il revoyait des images de situations traumatisantes qu'il avait vécues des décennies auparavant; et, comble de malheur, un collègue a fini par le confronter.

« J'ai su à ce moment que je ne pouvais plus cacher mon état », raconte Campbell, qui n'a pas tardé à appeler un psychologue de la GRC, non sans avoir manqué de courage deux fois.

Les craintes de Campbell n'étaient pas fondées : il s'est rendu compte que le fait d'avoir demandé de l'aide a amélioré sa situation. Il a appris à gérer ses symptômes, a continué de travailler au Groupe des crimes graves et a même été nommé superviseur. Ses collègues ne l'ont pas rejeté, au contraire, ils ne tarissent pas d'éloges à son égard. Il est aussi plus empathique.

« J'ai pris conscience que j'étais à l'origine de la plupart de mes peurs, explique Ron Campbell, maintenant coordonnateur du retour au travail en Alberta. Les préjugés existent bel et bien, mais les policiers qui souffrent de tels traumatismes font de l'autovictimisation et tentent d'ignorer le problème, et je n'ai pas fait exception. »



Craig MacKenzie

Le serg. Ron Campbell de la GRC fait part à un auditoire policier de son expérience avec le stress post-traumatique. « On a le goût d'en parler, dit-il. Je continuerai aussi longtemps que les gens voudront bien m'écouter. »

Briser le silence

Aujourd'hui, Ron Campbell raconte ce qu'il a vécu à des policiers de partout en Amérique du Nord. Il affirme que chaque fois, son discours suscite la même réaction : les policiers le remercient d'avoir le courage d'en parler, de leur faire comprendre qu'ils ne sont pas les seuls à souffrir et de les encourager à chercher de l'aide.

« Il est important d'en parler, soutient le serg. Campbell. Il faut faire comprendre aux membres qui souffrent d'un TSO qu'en recevant le traitement qui leur convient, ils peuvent demeurer des atouts précieux pour l'organisation. »

La cap. Laurie White est d'accord avec lui. Après s'être fait amputer la partie inférieure de la jambe droite à la suite d'une blessure subie lors d'une fusillade en novembre 1998, la cap. White a souffert d'une grave dépression accompagnée

Pour vaincre la stigmatisation, la GRC doit accepter que le bien-être mental de ses membres est fondamental.

d'idées suicidaires avant de suivre un programme de réadaptation, puis de reprendre le service en octobre 1999. Onze ans plus tard, cette membre dynamique et engagée a appris à combattre ses symptômes de stress post-traumatique.

La cap. White a raconté son histoire à plus de 70 auditoires, mais une occasion l'a particulièrement marquée. « La salle était remplie de gars très endurcis de groupes tactiques d'intervention, qui m'ont posé les questions les plus difficiles et profondes qui m'aient été posées. J'ai alors pris conscience que les gens ont besoin d'en parler et que cela permet d'établir des liens avec des personnes qui ont vécu une situation semblable. »

En parler

Tandis que des policiers comme Laurie White et Ron Campbell encouragent le dialogue interne sur les TSO, Bill Wilkerson s'emploie à détruire les mythes véhiculés dans la population.

Fondateur de la Global Business and Economic Roundtable on Mental Health, M. Wilkerson possède dix années d'expérience des exposés sur la santé mentale destinés au grand public. Il aide présentement la GRC à communiquer de l'information exacte sur le milieu policier pour renforcer le dialogue national sur la santé mentale par l'entremise des médias nationaux.

Bill Wilkerson espère surtout briser le mythe répandu selon lequel le TSPT, la dépression et les troubles connexes sont plus courants chez les policiers et les militaires que chez les employés d'autres secteurs d'emploi. (En fait, selon lui, les taux de prévalence sont comparables dans tous les secteurs, et tous doivent collaborer afin de trouver des solutions communes.)

« Ainsi, nous pourrons commencer à penser aux façons de créer des milieux de travail qui offrent un soutien aux personnes souffrant de traumatismes, qui favorisent un retour plus rapide au travail et qui préviennent les cas d'invalidité à long terme », ajoute M. Wilkerson.

Offrir un soutien

La GRC a déjà instauré un certain nombre d'initiatives qui tiennent compte du fait que le TSO constitue une réaction possible, acceptable et gérable à des situations liées au travail policier. »

La Sous-direction de la santé et de la sécurité au travail (SDSST) de la GRC travaille à la création d'un processus permettant aux superviseurs de signaler les traumatismes psychologiques dont souffrent leurs employés ayant vécu des situations graves dans l'exercice de leurs fonctions. Auparavant, les procédures traitaient des blessures physiques seulement.

La SDSST offre aussi un programme d'évaluations psychologiques continues aux employés susceptibles de subir des traumatismes au quotidien. Pour l'instant, ces évaluations, menées jusqu'à deux fois par année, visent les policiers qui œuvrent dans le domaine de l'infiltration, à l'étranger et dans des postes isolés. La SDSST offrira bientôt le programme aux services de lutte contre l'exploitation d'enfants, aux équipes de reconstitution et à d'autres groupes à risque.

Afin de renforcer la résilience de ces groupes, l'Équipe de gestion du changement de la GRC est à examiner un projet fondé sur des pratiques exemplaires militaires selon lequel des employés font une retraite fermée de trois jours pour apprendre à reconnaître les traumatismes et l'usure de compassion et à y faire face grâce aux conseils de psychologues spécialisés dans le domaine.

Et pour aider les membres qui souffrent déjà d'un TSO, la GRC envisage d'établir des partenariats qui donneraient aux policiers et à leur famille accès à des cliniques externes et à des programmes de soutien exploités par le ministère des Anciens Combattants et le ministère de la Défense nationale.

Changer la culture organisationnelle

Pour vaincre la stigmatisation, la GRC doit accepter que le bien-être mental de ses membres est fondamental. Les membres Campbell et White se disent encouragés par ce qu'ils constatent ici.

Les deux membres ont pris la parole à des conférences sur la gestion et le leadership tenus à l'échelle de la Gendarmerie et ont rencontré des cadres supérieurs désireux d'admettre l'existence des TSO et d'y remédier sans crainte ni mépris. Ron Campbell a même rencontré le commissaire William Elliott et l'Équipe de gestion supérieure à cet égard.

« Il y a quelques années, nous n'aurions jamais eu ces occasions, estime Campbell. Il reste beaucoup à faire, mais au moins, le train est en marche. »

La cap. White est d'accord avec lui. « Le seul fait de reconnaître que l'exposition à des situations traumatisantes est une caractéristique unique du métier de policier et que l'organisation prend des mesures pour mieux outiller les policiers afin d'y faire face, c'est un pas énorme. » ■

Un aperçu du TSPT

Le TSPT est un état pathologique qui doit faire l'objet d'un diagnostic par un professionnel de la santé. Ce trouble peut être traité efficacement. Ses symptômes sont notamment les suivants :

- revivre un incident parfois en rêves d'apparence réelle ou en flashbacks;
- éviter les situations ou les activités qui rappellent l'incident;
- avoir de la difficulté à prendre plaisir ou à s'intéresser aux activités que l'on avait l'habitude d'aimer;
- éprouver de la difficulté à vivre des émotions intimes;
- présenter des symptômes d'hyperexcitation (p. ex. de l'irritabilité ou une tendance à sursauter ou à se fâcher facilement).

Source : ministère de la Défense nationale

Quel est le plus grand risque pour la santé des policiers d'aujourd'hui?

Le spécialistes

Clayton Cross, B.A. (kinesthésie), CSCS, CAT(C), coordonnateur du conditionnement physique, Service de police de Vancouver (SPV)
Kevin J. Jablonski, Ph.D., M.H.P., psychologue en chef, Service de police de Los Angeles
Serg. Steve Boos, coordonnateur de la transformation stratégique, Division O, GRC

Clayton Cross

En tant que coordonnateur du conditionnement physique, j'ai constaté que le plus grand risque pour la santé des policiers est la blessure des tissus mous, plus particulièrement, les blessures musculo squelettiques (BMS).

Contrairement aux autres générations, les policiers actuels du SPV semblent bien comprendre l'importance d'une bonne nutrition et d'une vie active. La négligence de ces deux éléments et le stress du travail policier prédisposaient autrefois les policiers aux troubles liés aux maladies du cœur. La sensibilisation accrue du public semble avoir atténué ces risques, mais il y a encore un nombre important de BMS.

Depuis 2002, les policiers du SPV ont signalé environ 562 BMS pour lesquelles ils ont dû prendre congé (information tirée de la base de données sur la sécurité et la santé du SPV). Certaines des blessures les plus courantes mais bénignes touchent la région lombo pelvienne (bas du dos). Vu la nature de leur travail et de l'équipement nécessaire, les policiers sont sujets à un faible stress chronique aux structures de tissus mous de la région lombo pelvienne. Par exemple, le ceinturon de service normal de 22 à 25 livres que doit porter un membre en uniforme met un poids inégal sur les hanches et le bas du dos, ce qui peut causer une compensation dans les mouvements et les muscles dans cette région. De plus, la position de l'étui, de l'arme à feu et d'autres pièces sur les hanches peut causer de la friction qui peut à son tour irriter les muscles et entraîner des contractions et des douleurs chroniques.

Étant donné que les employés en uniforme ou en tenue civile passent la plus grande partie de leur quart en position assise, le risque de blessures au bas du dos est accru. La forme du siège des voitures de patrouille et une mauvaise posture assise (qui met les vertèbres et les tissus dans une position vulnérable) peuvent causer des lésions médullaires graves. Les muscles du bas de notre corps ont tendance à se déconditionner et peuvent s'adapter en se rétrécissant, réduisant ainsi l'amplitude des mouvements et pouvant causer la dysfonction des joints, de la douleur et de l'inconfort.

Néanmoins, on peut prévenir ces blessures par de simples modifications à l'équipement (étui mobile ou basculant permettant de mieux le placer sur les hanches ou répartition du poids de l'équipement sur le ceinturon de service). On peut aussi réduire l'inconfort et le nombre de blessures au bas du dos à l'aide d'un ceinturon souple, étroit et léger.

Afin de réduire l'incidence des blessures au bas du dos liées à la posture, il faut informer les policiers et les employés de la souplesse du tronc inférieur et de la région lombo pelvienne, du conditionnement du tronc et de l'ergonomie. Des mesures simples comme se lever par intermittence et marcher peuvent aussi réduire le stress à la région lombo pelvienne et reposer les tissus sous tension en raison des ceinturons de service et des périodes prolongées en position assise, qu'on soit en patrouille ou à un poste de travail.

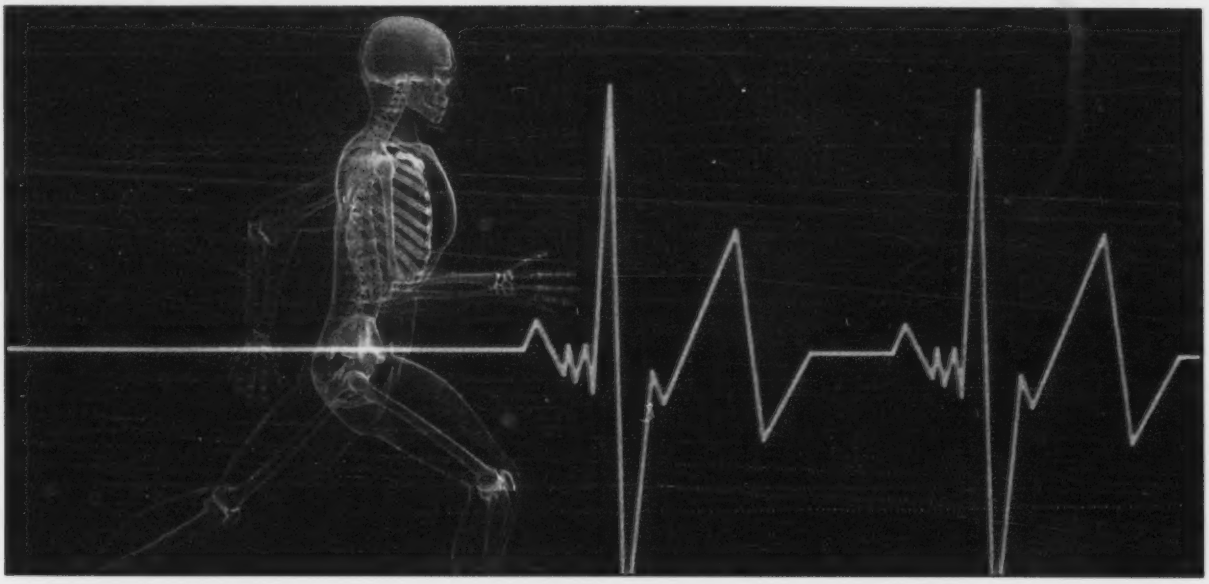
On peut tirer des avantages importants pour la santé par la sensibilisation et la volonté d'agir et d'être proactif dans son milieu de travail.

Kevin J. Jablonski

Il y a tant d'obstacles au maintien d'une bonne santé chez le policier; lequel est le plus important? On pense bien sûr aux horaires par quarts, aux interventions sur appel radio, au sentiment d'omnipotence qu'induit la profession. Le policier est-il à ce point habitué aux montées d'adrénaline qu'il remarque à peine tout ce qui concerne sa santé et son mieux-être? Tous ces facteurs et d'autres encore détournent sans doute l'attention du policier de sa santé, mais je soupçonne une autre cause primaire. Les signes avant-coureurs constamment présents dans le travail policier sont rarement évidents lorsqu'il s'agit de la santé physique et psychologique du policier.

Le policier a tendance à minimiser les indices poussant à l'action, c.-à-d. les événements ou les situations qui signalent la nécessité de modifier son comportement pour favoriser la santé et prévenir la maladie. En général, cette tendance est forte surtout chez les hommes, qui dominent encore la profession de policier. Ce n'est pas que les indices n'existent pas, je crois plutôt que le policier est obnubilé par la nature plus immédiate de son travail. Si vous êtes généralement en bonne santé et que vous êtes quotidiennement confronté à des défis, p. ex. exposition à la violence, criminels potentiellement menaçants et menaces physiques concrètes allant de seringues souillées à des couteaux et des fusils, l'incidence d'un hamburger double sur votre santé au cours des prochaines décennies ne dominera pas le palmarès de vos préoccupations.

Un certain déni du risque est nécessaire, mais pas aux dépens des tactiques ou de la formation. S'il gagne la sphère de sa santé physique et émotionnelle, le déni expose le policier à des risques graves. Certes, le policier va chez le dentiste,



quand la douleur d'un abcès lui est devenue intolérable. Il consulte l'optométriste, mais seulement après avoir plissé les yeux, rapproché l'objet et essayé les lunettes d'un ami, sans succès. De même, le policier sera plus enclin à aller passer l'examen médical qu'il reportait depuis longtemps si un collègue de son âge ou au profil professionnel semblable meurt d'une maladie cardiaque. L'absence d'indices poussant à l'action n'est donc pas le seul obstacle à la santé, mais il est assurément un obstacle important à l'adoption de comportements sains par les policiers.

La solution? Recourir aux principes de marketing social pour lier inextricablement les comportements sains à la préparation professionnelle. On ne mange pas sainement pour réduire les risques de crise cardiaque dans 40 ans, mais pour courir plus vite, être plus fort et vivre plus vieux que les délinquants. Les comportements sains *sont* de bonnes tactiques.

Serg. Steve Boos

À mon avis, le plus grand défi à relever de nos jours est de trouver un moyen de composer avec le flot constant et parfois tumultueux des exigences auxquelles nous devons répondre.

Devant ce flot, nous réagissons souvent en ramant de plus belle, parfois au risque d'y laisser notre santé. Le travail accapare de plus en plus notre esprit, et il devient moins facile de décrocher et de nous reposer vraiment, ce qui vient gruger notre énergie et notre enthousiasme. Les relations avec nos proches en souffrent. Il arrive même qu'un congé prolongé ne suffise plus à nous remettre d'aplomb, et nous nous demandons alors si les choses finiront par s'améliorer.

Selon un sondage récent de la GRC, 47 % des répondants ne seraient pas en mesure d'accomplir les tâches qui leur sont attribuées dans les heures de travail normales. Ce phénomène n'est pas propre au milieu policier, mais l'initiative de réorientation en cours à la GRC est unique. Les succès du passé ayant créé des attentes quant à la capacité de la Gendarmerie de « toujours ramener son homme », les exigences peuvent dépasser de beaucoup les ressources.

La plupart des employés ont vraiment à cœur de contribuer à la réussite de la GRC (92 %) et sont fiers d'en faire partie (87 %). Ce dévouement verse parfois dans le zèle. Et puis un autre facteur subtil mais très puissant entre en jeu dans notre organisation paramilitaire : quand on néglige d'offrir aux employés la reconnaissance qui leur est due, la soif d'avancement peut s'accentuer. En son for intérieur, l'employé se dit : « Si je mets les bouchées doubles et que je me démarque des autres, je serai récompensé par une promotion. »

Comment gérer sainement les exigences d'aujourd'hui? Je vois de nombreux progrès solides à l'horizon, dont une méthode uniforme pour la répartition des ressources, un nouveau modèle de leadership et des initiatives en matière de santé, de bien-être et de réduction de la bureaucratie. À mesure que ces projets prendront forme, nous pourrons tous tirer quelques leçons du passé.

Priorités réalistes — J'ai déjà relevé d'un sergent d'état-major qui vérifiait et allégeait régulièrement ma charge de travail. J'avais de la difficulté à abandonner certaines tâches, et son soutien à cet égard montrait qu'il m'écoutait vraiment et qu'il se souciait de mon bien-être.

Honnêteté et introspection — Pour établir des priorités efficacement, il faut reconnaître nos limites, tant collectivement qu'individuellement. Grâce à notre intégrité, nous avons su pacifier l'Ouest sans conflits graves et nous saurons choisir une orientation saine en cette ère turbulente.

Reconnaissance et célébration — Le fait de reconnaître et de célébrer notre passé et notre identité permet de mieux voir où nous nous dirigeons, de montrer les progrès accomplis et de déposer nos rames en ayant la satisfaction d'avoir bien fait notre travail! ■

Principes de la santé mentale

Nouveau plan d'action à la GRC

Par Bill Wilkerson
Conseiller en matière de santé mentale à la GRC
Cofondateur de la Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health

La lutte contre le terrorisme et le crime organisé, le travail dans les collectivités autochtones canadiennes et la protection des Canadiens dans les régions éloignées ou populeuses ne sont que trois raisons pour lesquelles la santé et le bien-être des employés de la GRC et des autres services de police sont importants pour l'intérêt du pays.

Toutefois, les policiers font état de taux plus élevés de stress et d'épuisement professionnel, de surcharge de travail et de dépression que le reste de la population canadienne. On pourrait conclure que cela est normal vu les dangers du travail, mais le climat de travail en est plutôt responsable.

Selon les policiers, les risques et les dangers quotidiens de leur métier représentent un moins grand stress que les pratiques bureaucratiques, politiques et de gestion arbitraire et les relations hiérarchiques fragmentées. Ce type de stress, source de réflexions à la maison ainsi que de frustration et d'incertitude tous les jours, est celui qui met la santé des policiers en danger.

Par la production excessive d'hormones et une réaction biochimique au cerveau face à ce que l'on vit au travail, le mauvais stress peut entraîner un sentiment de grand stress (tout est important) et l'épuisement professionnel (rien n'est important).

Cette combinaison peut à son tour entraîner des symptômes de dépression et d'anxiété ainsi que d'autres problèmes de santé chroniques, dont l'hypertension, pour lesquels la dépression constitue un facteur de complication. La dépression et l'anxiété sont les troubles mentaux les plus communs et touchent surtout les hommes et les femmes d'âge d'activité maximale. Les économistes estiment que ces deux conditions coûtent plus de 51 milliards de dollars par année au pays, surtout en perte de productivité.

La santé mentale au travail

Selon le ministère des Anciens Combattants, 30 p. 100 des bénéficiaires d'une pension d'invalidité de la GRC souffrent d'un trouble de santé mentale comme la dépression et l'anxiété. La dépression est la cause principale d'incapacité au travail et elle est plus répandue chez les policiers et les militaires que la névrose post traumatique, bien que ces deux conditions surviennent souvent en même temps.

Selon les données des compagnies d'assurance canadiennes, la dépression est un diagnostic secondaire dans 75 p. 100 des cas d'invalidité de longue durée du grand public, peu importe la cause originale. L'isolement, y compris l'isolement au travail, est un facteur prédictif de la dépression.

Au cœur de la sensibilisation croissante du public et de la population active aux maladies mentales sont les nouvelles découvertes sur la nature de la dépression, des troubles anxieux et des troubles liés au stress en milieu de travail (p. ex. névrose post traumatique) : ce ne sont pas seulement des troubles psychologiques.

La dépression est un trouble aussi physique que mental. Elle affecte plusieurs fonctions du cerveau comme la perspective, la concentration, le sommeil et la communication. Elle aggrave la douleur et affaiblit le système immunitaire, diminuant ainsi la résistance contre les maladies et les infections. La dépression peut aussi être mortelle; elle est la cause de bien des suicides et augmente énormément le risque de crise cardiaque.

La dépression et les troubles anxieux sont des maladies chroniques, c'est-à-dire qu'elles sont soignables, mais incurables. Bien que les symptômes puissent disparaître, parfois même de manière permanente, une récurrence est probable dans la plupart des cas.

Le devoir légal de diligence

En 1996, la Cour suprême a rendu illégale la discrimination contre une personne souffrant d'une maladie mentale. La jurisprudence a établi un « devoir de diligence » clair de la part des employeurs canadiens.

Dans un rapport à la Commission de la santé mentale du Canada, l'avocat et scientiste Martin Shain, Ph. D., affirme que la loi évolue rapidement en faveur des employés qui risquent un préjudice psychologique au travail. La Commission évalue actuellement les recommandations à faire aux gouvernements.

Une stratégie visant un milieu de travail sain est en cours d'élaboration dans le cadre du processus de gestion du changement de la GRC. Le comm. adj. Keith

Certains mythes sur la santé mentale

Mythe : Les personnes souffrant d'une maladie mentale sont généralement violentes et imprévisibles.

Fait : De 95 à 97 p. 100 des incidents de violence aux É.-U. ne sont pas commis par des personnes souffrant d'une maladie mentale. Même si une telle personne est violente, la maladie en soi en est rarement la cause.

Mythe : La maladie mentale est une faiblesse de caractère.

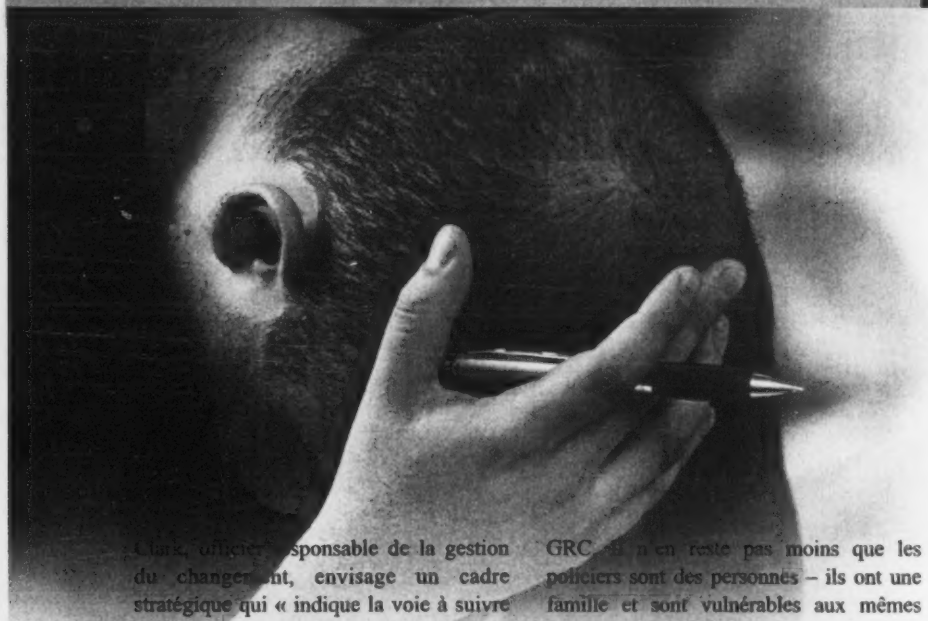
Fait : Tout être humain naît vulnérable génétiquement à la maladie mentale, qui frappe tous les groupes de la société

Mythe : La maladie mentale est une maladie de personnes âgées.

Fait : La dépression frappe surtout les hommes et les femmes d'âge d'activité maximale. Le groupe des 15 à 24 ans est le plus susceptible aux troubles mentaux.

Mythe : La maladie mentale est émotionnelle, et non physique.

Fait : Tout comme un AVC causé par le diabète, une commotion ou le cancer du sein, la dépression et la névrose post traumatique ont des symptômes physiques et psychologiques.



Clark, officier responsable de la gestion du changement, envisage un cadre stratégique qui « indique la voie à suivre en matière de santé et de bien-être des employés et de leur famille, grâce à des programmes, à des services, à la sensibilisation, à la formation et à des communications efficaces et efficients ».

Le stress du travail policier

La GRC est unique. Les principes généraux, les données et les approches en santé mentale au travail qui se sont avérés efficaces ailleurs peuvent ne pas fonctionner dans un service de police. En fait, l'expérience de l'ensemble de la collectivité policière ne se compare pas facilement à celle d'autres employeurs, y compris l'armée.

Les facteurs de risques à la santé mentale sont accrus chez les policiers en raison des répercussions de l'hypervigilance continue, que l'on appelle aussi « usure de compassion », l'incidence de la mort soudaine d'un partenaire ou d'un collègue et de l'exposition répétée aux pires moments de la vie.

Selon certaines études, les policiers souffriraient d'une détérioration de l'esprit humanitaire en raison des règles bureaucratiques et des pratiques de gestion défavorables qui empêchent les cadres supérieurs de soutenir les membres et les policiers subalternes dans les moments de crise personnelle ou professionnelle.

La nature changeante du travail policier a compliqué la gestion des services de police et cela est certainement vrai à la GRC. Il n'en reste pas moins que les policiers sont des personnes – ils ont une famille et sont vulnérables aux mêmes risques pour la santé que le grand public, mais ceux-ci sont aggravés par la nature des conditions susmentionnées.

On a grandement besoin de processus internes pour traiter la détresse des employés d'une manière cohérente, compréhensive et conviviale, y compris celle des familles qui vivent avec les répercussions de la perte d'un conjoint ou d'un parent.

Le professionnalisme, la logique et la rigueur dans la conception et la prestation des services de santé, la gestion des cas d'invalidité et l'élimination des procédures et des pratiques de gestion qui aggravent l'incidence de l'invalidité et de l'absentéisme sont des ingrédients essentiels de toute stratégie crédible pour un milieu de travail sain.

La GRC n'est pas la seule organisation aux prises avec ces défis. Tout grand employeur au pays est dans la même situation. La GRC occupe cependant une place bien en vue dans les affaires du pays et doit opérer un changement en profondeur.

La santé mentale et la productivité

La Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health a créé un plan complet pour aider les employeurs, les employés et les syndicats à gérer les questions de santé mentale au travail.

Le plan contient des directives complètes pour promouvoir la santé mentale au travail et réduire le taux d'invalidité lié aux troubles mentaux. Il recommande aux chefs :

- de se faire le champion de la santé mentale et de favoriser la discussion ouverte sur le sujet;
- de vérifier les dossiers d'invalidité de l'organisation, de remédier aux conflits en milieu de travail, et de lutter contre les pratiques de gestion négatives, cause d'absentéisme élevé chez les employés;
- d'élaborer des objectifs stratégiques particuliers et concrets pour faire passer le taux d'incapacité mentale à 10 p. 100 du taux de 30 à 40 p. 100 du total des cas d'invalidité, et diminuer les demandes d'invalidité à long terme (en raison de troubles de santé mentale) à presque zéro au cours des cinq prochaines années;
- d'offrir aux gestionnaires les outils et la formation nécessaires pour être responsables des normes de santé mentale en milieu de travail.

Le plan met également les gestionnaires en garde face à un fait particulièrement troublant : plus l'absence est longue, moins il y a de chances que l'employé revienne au travail. Une absence d'un an réduit les chances de retour d'un employé à moins de 10 p. 100.

Les politiques sur les congés d'invalidité doivent prévoir le temps nécessaire aux traitements et au rétablissement ainsi que le retour graduel au travail en fonction de motifs médicaux et de gestion valables.

Il faut prendre des mesures d'adaptation qui correspondent aux capacités affaiblies d'un employé et à la reprise de ses fonctions afin de faciliter son retour au travail. ■

Bill Wilkerson est membre de l'Équipe de la gestion du changement de la GRC, qui élabore une stratégie pour un milieu de travail sain. Il est conseiller spécial (en neuroéconomique) auprès du directeur scientifique de l'Institut de la santé mentale de l'Hôpital Douglas à Montréal, et président du Forum Canada États-Unis sur la santé mentale et la productivité ainsi que du Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West.

Pour le bien-être

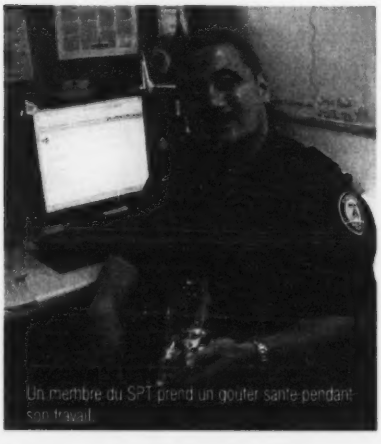
Les initiatives du Service de police de Toronto en matière de santé

Par Dan Ransom
Service de police de Toronto

Le niveau élevé de stress, les longues heures et l'imprévisibilité des journées sont choses courantes pour les 8 000 employés (policiers et civils) du Service de police de Toronto (SPT). Pour eux, rester en forme est une tâche difficile.

Au début des années 90, le SPT a pris le virage du bien-être en créant un comité de promotion de la santé (CPS) composé d'employés civils et en uniforme. Ses premières réalisations ont porté sur l'abandon du tabac et l'aide aux employés qui abusent de substances par l'entremise du programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF).

À ses débuts, le CPS a créé un programme pilote pour examiner le groupe de la police des stationnements et remédier aux problèmes de moral des employés. On a d'abord effectué une évaluation des risques pour la santé des policiers des stationnements. Les trois points suivants ont été dégagés : sensibilisation à la nutrition pour réduire l'obésité, réduction du stress et conseils financiers. Le SPT a mis sur pied des programmes de bien-être liés à ces trois points, lesquels ont été bien reçus par les employés.



Service de police de Toronto

Un membre du SPT prend un goûter santé pendant son travail.

« Au départ, le bien-être des employés du SPT reposait sur des initiatives réactives, affirme Christine Bortkiewicz, gestionnaire de la santé et de la sécurité au travail du SPT. Il est devenu évident, après l'évaluation de la police des stationnements, que des initiatives proactives en matière de bien-être étaient nécessaires pour la santé de ses employés. »

Objectif bien-être

En janvier 2002, le SPT a engagé Kim McClelland comme coordonnatrice en bien-être. Infirmière et professionnelle du bien-être, McClelland a rapidement mis en place les assises d'un milieu de travail sain et productif.

Après avoir estimé que le programme Healthy Workplace Progressive Excellence de l'Institut national de la qualité (INQ) était celui qui répondait le mieux aux besoins du SPT, elle en a fait connaître la stratégie intégrée pour un milieu de travail sain (*Roadmap to a Healthy Workplace*).

McClelland a ensuite mis sur pied un comité du bien-être global (CBEG), soit un comité directeur composé de policiers, de civils, de représentants de la direction et autres pour superviser le programme de bien-être et faire avancer les programmes et les priorités.

Dès la première année, le SPT a mis en œuvre plusieurs initiatives du CBEG qui visaient à réduire les maladies cardiovasculaires, l'hypertension artérielle, le diabète, le stress et l'obésité et à améliorer la nutrition chez les employés.

Prenons l'exemple du programme de nutrition. Le SPT a retenu les services de Lisa Tsakos, propriétaire de Nu-Vitality et praticienne nutritionniste holistique pour tenir des consultations privées et diffuser de l'information sur la nutrition. Au terme du défi de perte de poids qu'elle a lancé, il s'était perdu des livres et des pouces parmi les employés.

« Bien-être est synonyme d'équilibre, soutient Tsakos. Une diète naturelle n'est pas une tendance; c'est simplement la façon dont le corps doit être nourri. » En communiquant cette philosophie aux employés, Tsakos a réussi à transmettre ses connaissances sur la santé holistique, la détoxication, les suppléments, la santé intestinale et l'alimentation saine.

Le programme de nutrition était un bon début, mais selon les statistiques des employés, les résultats du sondage et les commentaires, une approche plus globale était nécessaire pour améliorer la santé et le bien-être des employés.

Évaluation du milieu de travail

En 2003, le SPT a procédé à l'évaluation des besoins en santé de ses effectifs en étudiant les données du régime de soins de santé, de l'assurance-médicaments et de l'absentéisme. L'évaluation a révélé qu'un grand nombre d'employés souffraient de maladies chroniques, notamment de problèmes cardiovasculaires, d'hypertension artérielle, de diabète et de stress et que la pression quotidienne du travail avait des conséquences néfastes sur la santé des employés.

En 2004, McClelland a tenu des cliniques de tension artérielle, de glycémie, de cholestérol et de diabète. La participation des employés était facultative et les résultats sont restés confidentiels. Les cliniques ont permis d'accroître la sensibilisation des employés relativement aux risques pour leur santé et de les encourager à mettre en œuvre des stratégies d'intervention précoce.

Selon l'intérêt démontré pour les tests sanguins et le programme de nutrition, il était temps d'offrir d'autres programmes de bien-être aux employés. Le soutien des dirigeants était essentiel et l'adjoint Keith Forde, responsable des ressources humaines, a obtenu l'appui du chef, du commandement d'exécution et de la Commission des services policiers pour aller de l'avant.

En 2006, le SPT a confié à Connex Health, une organisation spécialisée dans la création de milieux de travail sains, le mandat de procéder à une évaluation volontaire des risques pour la santé (ERS) dans l'ensemble du service (sondage confidentiel en ligne). Les résultats, notés à l'aide de l'Indice de la culture d'entreprise en matière

de santé, devaient permettre à Connex de faire un suivi des changements culturels au SPT et d'évaluer la santé de l'organisation. Connex a ainsi pu cibler les groupes qui étaient sous le seuil de santé pour leur présenter ses premières séances de santé organisationnelle.

L'ERS a permis de dégager plusieurs priorités en matière de bien-être et a ouvert la porte à une importante étude cardiométabolique effectuée par Sanofi-Aventis. Les résultats ont confirmé ce que l'évaluation avait permis de déterminer, soit que les employés souffraient de maladies chroniques dues au stress professionnel, aux horaires et aux mauvaises habitudes alimentaires.

En marche vers le bien-être

En partenariat avec la compagnie pharmaceutique Sanofi-Aventis, le SPT a effectué une étude pilote cardiométabolique auprès de 500 employés (tests sanguins, mensurations et conseils de mise en forme, de nutrition et de style de vie). Les données recueillies dans les cliniques actuelles et futures seront entrées dans une base de données pour consultation future et suivi des progrès.

Des employés du SPT mentionnés ci-dessus, 28 % ont participé aux cliniques de Sanofi-Aventis. Près de la moitié étaient des policiers. Les résultats des cliniques ont révélé d'autres points préoccupants comme les horaires de travail, les troubles du sommeil, l'équilibre travail-vie et la mauvaise condition physique en général.

Pour remédier à ces problèmes, des séances sur la santé organisationnelle ont eu lieu dans les groupes ayant obtenu les résultats les plus bas. Le SPT, avec plusieurs nutritionnistes de Nu-Vitality et un entraîneur, a élaboré une stratégie nutritionnelle en trois étapes qui comprend un programme d'alimentation saine de huit semaines qui comporte des présentations, des consultations individuelles et environ 50 présentations sur la nutrition et la condition physique pour les travailleurs de quarts (ce nombre croît tous les ans). Toutes ces activités ont été subventionnées en partie par le SPT.

« Aujourd'hui, les employés du SPT posent des questions plus complexes sur la santé et les diètes (détoxification, aliments fermentés et supplémentation), ce qui indique clairement qu'ils ont dépassé les principes fondamentaux », affirme Tsakos.

Jusqu'à présent, des centaines d'employés ont bénéficié de consultations individuelles et plus de 2 000 ont participé au programme d'alimentation saine. Leurs progrès sont mesurés selon le pourcentage d'adiposité, le rapport taille/hanches, l'amélioration du niveau d'énergie, de l'état de conscience et du sommeil et la réduction du stress.

Restaient les volets condition physique et fatigue du programme de bien-être. Disposant de programmes pilotes pour la condition physique, la santé du dos et la gestion de la fatigue, le SPT a demandé à l'agent Kevin Darby, un entraîneur de force reconnu, de les diriger. Pour ce faire, Darby a travaillé avec les Drs Charles Samuels et Stewart McGill, leaders de l'industrie, qui ont respectivement étudié la gestion de la fatigue et la santé du dos.

« Après ces études, nous avons commencé l'élaboration d'un programme pour améliorer les mouvements et le sommeil de nos employés », affirme Darby.

Le programme pilote de condition physique a été lancé en juin 2008 et son développement sera au point en 2009. Les employés pourront alors accéder à des conseils de conditionnement et à des programmes en ligne de trois niveaux (débutant, intermédiaire et expert).

Pour aider à remédier aux troubles du sommeil, le SPT offre depuis janvier 2009 un programme de gestion de la fatigue aux policiers. Le programme pour les employés civils a été lancé en avril 2009.

Un plan opérationnel de trois ans a été mis en œuvre pour tirer le maximum des programmes et pour atteindre le p*lus haut niveau (niveau 4) du programme Healthy Workplace Progressive Excellence* de l'INQ.

« Nous sommes engagés à former les employés en matière de bien-être et de santé organisationnelle et à poursuivre les programmes de dépistage, de nutrition, de conditionnement et d'équilibre travail-vie », déclare McClelland.

À quelques pas du bien-être

L'élaboration du programme d'équilibre travail-vie est en cours. Le programme comprendra différents volets comme le style de gestion et la flexibilité, la gestion du stress, la gestion du changement, le rôle parental et la conciliation des différences.

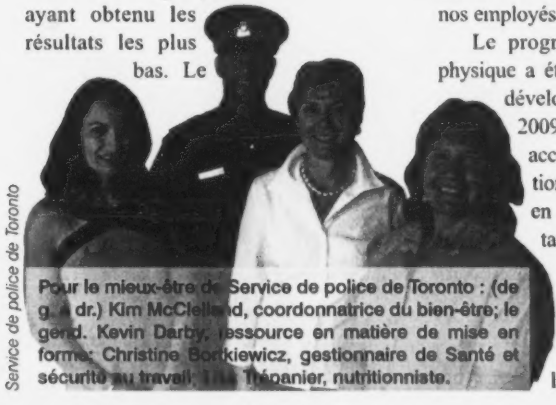
Au SPT, il est fréquent de voir une présentation sur la nutrition, un défi « Qui perd gagne » (perte de poids) ou un contrôle de la santé dans les divisions. Le SPT prévoit qu'à long terme, ces programmes entraîneront une diminution de l'absentéisme, une amélioration des statistiques de santé et une réduction des coûts associés à l'assurance-maladie.

La santé et le bien-être sont également incorporés dans la formation des nouveaux employés, notamment lors d'une journée familiale où les recrues et leur famille reçoivent une formation d'un jour sur le bien-être, le PAEF, l'aumônerie et autres programmes.

Le SPT étant le service de police municipal le plus important au Canada, son virage bien-être attire l'attention. Son but est d'atteindre l'excellence dans tous les domaines à l'aide d'une gamme de programmes et de tests pour mesurer, faire des suivis et faire des bilans.

Le but ultime du SPT est de favoriser la santé et le bien-être de tous ses employés en faisant preuve de leadership en matière de bien-être dans la collectivité policière.

« Vous n'avez pas nécessairement besoin d'un gros budget pour créer un programme de bien-être qui fonctionne, mais il faut un plan stratégique », affirme McClelland.■



Service de police de Toronto

Pour le mieux-être du Service de police de Toronto : (de g. à dr.) Kim McClelland, coordonnatrice du bien-être; le gend. Kevin Darby, ressource en matière de mise en forme; Christine Sorkiewicz, gestionnaire de Santé et sécurité au travail; Lisa Thépanier, nutritionniste.

La santé et le bien-être au travail

Arla Day, Ph.D.
CN Centre for Occupational Health and Safety
Saint Mary's University
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Le travail influe-t-il sur notre santé? Il est clair que oui : il peut occasionner du stress qui se répercute sur d'autres sphères de notre vie, notamment sur les relations que nous entretenons avec notre conjoint, nos enfants et nos amis. Le stress au travail peut aussi entraîner des problèmes de santé, comme l'hypertension artérielle et les maladies cardiovasculaires.

Un sondage mené en 2007 par l'American Psychological Association a révélé que pour 74 % des employés, le travail occasionne beaucoup de stress et que 20 % des employés auraient déjà pris des congés de maladie en raison du stress au travail. Selon deux études canadiennes récentes, environ 50 % des Néo-Écossais seraient aux prises avec des conflits travail-famille et 25 % des Canadiens auraient beaucoup de difficulté à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Cela dit, si le travail a une grande incidence sur notre vie, ses effets ne sont pas toujours négatifs. En effet, le travail n'aide pas seulement à payer les comptes, il peut également donner un sens à notre vie. Il peut nous stimuler, nous valoriser et accroître notre satisfaction de vivre. Il peut nous donner un réseau de soutien composé de collègues et d'amis et même atténuer les effets négatifs du stress vécu dans d'autres sphères de notre vie.

La mesure dans laquelle le travail entraîne du stress ou améliore notre santé dépend du climat de notre milieu de travail.

Qu'est-ce qu'un milieu de travail sain?

Dans un milieu de travail sain, on accorde de l'importance à la santé physique et psychologique des employés ainsi qu'à leur bien-être. On favorise un environnement positif tout en maintenant une efficacité et une productivité élevées et on aide les employés à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et personnelles. On favorise la croissance et le perfectionnement, on encourage les employés à participer aux processus décisionnels et on souligne et appuie les réalisations et les initiatives des employés. On fait également la promotion de la santé physique et psychologique, de la sécurité et du bien-être des employés.

Il est prouvé qu'une culture et des pratiques organisationnelles malsaines sont coûteuses. L'injustice au travail peut entraîner une hausse de la tension artérielle et des risques de maladies du cœur en plus de nuire à la santé mentale. Les employés qui sont traités injustement ou vivent des conflits au travail ont tendance à prendre plus de congés de maladie que d'autres.

Certains croient qu'il est difficile de créer un milieu de travail sain pour les policiers en raison des exigences et des risques associés à leur travail. Or, ce n'est pas toujours le cas. Fait intéressant, une étude a révélé que les deux facteurs qui nuisent le plus à la santé générale des policiers du Royaume-Uni sont le manque de soutien des officiers supérieurs et la charge de travail « ordinaire » qui se répercute sur la famille.

Selon une étude réalisée auprès de membres du personnel militaire canadien, tant les exigences quotidiennes du travail que les traumatismes (comme être témoin de la mort d'une personne) nuisent à la santé. D'après une autre étude auprès de policiers néerlandais, la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle mène à la dépression et à l'épuisement. Peu importe l'emploi occupé, un milieu de travail stressant et malsain nuit à la santé des employés.

On estime à 300 milliards de dollars les coûts du stress en milieu de travail que doivent assumer chaque année les organismes américains. Ces coûts ne sont pas aussi élevés au Canada, soit environ 12 milliards de dollars par année, mais ils sont tout de même substantiels. Ces chiffres englobent des coûts directs, notamment une augmentation des congés de maladie, des frais d'assurance, des médicaments d'ordonnance, de l'invalidité de longue durée, des indemnités d'accident du travail et des primes, ainsi que des coûts indirects, comme la main-d'œuvre de remplacement et les heures supplémentaires, les frais de roulement élevés (y compris les coûts de maintien de l'effectif) et la difficulté de recruter de nouveaux talents.

Timothy Richard

Dr. Arla Day

Avantages d'un milieu de travail sain

Les avantages d'un milieu de travail sain pour les employés comprennent la réduction du stress, un meilleur moral, une atmosphère de travail positive, une meilleure santé physique et mentale, moins de blessures et de maladies et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Quant à l'organisation, elle en tire les avantages suivants : une productivité accrue, une plus grande capacité de recrutement et de maintien de l'effectif, ainsi qu'un avantage concurrentiel grâce à des services à la clientèle améliorés et à une meilleure image de marque.

Les organisations américaines qui ont été primées en 2009 pour la qualité de leur milieu de travail ont enregistré des taux de roulement de 28 % inférieurs à la moyenne nationale, et leurs employés présentent des taux de stress de 14 % inférieurs à la moyenne nationale et des taux de satisfaction de 24 % supérieurs à la moyenne nationale.

Pratiques exemplaires dans le milieu policier

Les services policiers peuvent accroître la santé et le bien-être de leurs membres de plusieurs façons. Voici trois exemples à cet égard.

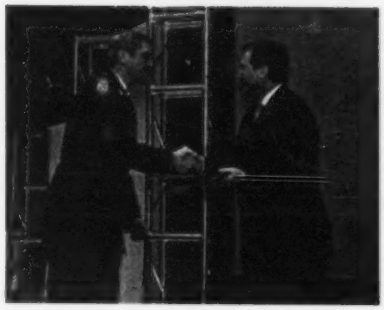
Service de police de Toronto (SPT) : En 2008, le SPT a remporté en ontario le prix pour un milieu de travail psychologiquement sain, de l'American Psychological Association (APA) puis s'est vu décerner un prix en l'honneur de ses pratiques exemplaires, se classant, en 2009, au premier rang à ce chapitre parmi toutes les provinces et tous les États participants. Le SPT a créé un programme complet de santé et de bien-être physiques et psychologiques destiné à ses membres. Il a mis sur pied des programmes de prévention dont des cliniques annuelles de prévention de la grippe, de dépistage cardiométabolique, ainsi que de counseling sur la forme physique et l'alimentation. Le SPT aide ses membres et leur famille à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Il offre des programmes de congé parental et de maternité, des congés payés et non payés pour raisons de famille, un accès garanti à des services de garde offerts à divers emplacements (où les parents ne paient pas de frais de retard) et un progamme de garde d'urgence. Le SPT fournit aussi de l'information et des adresses de sites Web sur la santé et les soins aux aînés et offre des possibilités de partage d'emploi.

Le SPT assure des services de soutien aux employés et à leur famille, notamment des séances de compte rendu d'incidents critiques et de crises psychologiques, des cours sur la gestion du stress, un réseau de soutien par les pairs et des services d'aumônerie interconfessionnels. Enfin, il offre des services de consultation aux superviseurs et aux chefs de service pour les aider à comprendre les problèmes que leurs subalternes peuvent vivre.

Service de police de Honolulu (SPH) : En 2002, le SPH a remporté le prix de l'APA pour le service de police offrant le milieu de travail le plus sain de tout l'État d'Hawaï. Le SPH emploie plusieurs psychologues, aumôniers et pairs aidants qui œuvrent à accroître le bien-être émotionnel et psychologique des employés. Le service a mis en œuvre un programme de détermination hâtive de problèmes, d'intervention, d'évaluation, de formation et d'aiguillage par les pairs, qui offre des services confidentiels aux policiers et à leur une journée pour les employés et leur famille, mettant ainsi l'accent sur l'importance de la vie familiale.

Le SPH aide par ailleurs ses employés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Il offre aux membres d'unités de patrouille diverses façons d'organiser leurs horaires et leurs affectations en fonction de leurs besoins familiaux. Ces mesures témoignent d'une souplesse exceptionnelle vu les exigences associées au travail policier, notamment la nécessité d'assurer des services 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Police d'État du Nouveau-Mexique : En 2005, la Police d'État du Nouveau-Mexique a remporté le prix de l'APA pour le milieu de travail milieu de travail le plus sain grâce à ses pratiques exemplaires dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les responsables ont mis en œuvre un service de counseling et de gestion du stress en cas d'incidents critiques et ont créé une équipe de soutien par les pairs (POST) dont le mandat est d'offrir des séances de counseling confidentielles et gratuites aux policiers et à leur famille. Ce service jouit d'une grande crédibilité puisque les membres de POST sont des policiers nommés par des pairs et ont été évalués au préalable par des membres de l'équipe.



Amy Jones, APA, tous droits réservés

James H. Bray, président de l'APA (à dr.) présente, en 2008, le prix pour un milieu de travail psychologiquement sain à l'insp. Peter Lennox du SPT pour le dévouement du service envers ses membres et la population de Toronto.

Processus continu

Il n'existe aucune solution miracle pour assurer la santé et le bien-être des employés. Les services de police qui offrent des milieux de travail sains s'efforcent d'appuyer les initiatives à cet égard de manière continue, ce qui prouve que l'assurance d'un milieu de travail sain passe par un processus continu intégré à l'énoncé de mission et aux activités quotidiennes de l'organisation. Les dirigeants sont de plus en plus conscients que pour créer des milieux de travail sains, il faut intégrer les mesures à cet égard aux objectifs organisationnels.

Arla Day, Ph.D., est membre du Programme des chaires de recherche du Canada au CN Centre for Occupational Health & Safety de la Saint Mary's University à Halifax (Nouvelle-Écosse) et présidente du programme des milieux de travail psychologiquement sains de l'APA en Nouvelle-Écosse.

Quelles mesures devrais-je prendre pour favoriser un milieu de travail sain?

- Obtenez l'appui de tous les échelons de l'organisation, surtout des niveaux supérieurs. Pour y arriver, il faut que tous, y compris les groupes d'employés, soient en faveur des objectifs et du processus proposés.
- Servez-vous des caractéristiques d'un milieu de travail sain pour orienter vos méthodes actuelles. On sous-estime souvent les mesures prises pour créer des milieux de travail sains, parce qu'on n'a pas pris la peine d'évaluer les programmes officiels et officieux en place dans l'organisation. Ce genre d'exercice vous permettra de favoriser l'échange de pratiques exemplaires parmi les divers groupes de votre organisation.
- Établissez des objectifs et mesurez-les. On ne peut pas évaluer les progrès réalisés si on n'a pas de données de départ.
- Passez en revue les pratiques exemplaires en santé et en bien-être en vigueur ailleurs et soyez à l'écoute de vos experts en la matière et de vos employés. Ces pratiques sont utiles, mais il n'existe pas de méthode universelle. Il vous faut cerner les défis uniques que votre organisation doit relever, puis élaborer un programme adapté à vos besoins.
- Mettez vos initiatives en œuvre. Encore une fois, veillez à inclure tous les échelons de l'organisation pour assurer la réussite des initiatives.
- Surveillez et mesurez les progrès réalisés.

Quand le travail tue

Le stress et la santé en milieu policier

Par John M. Violanti, Ph.D.
Université de l'État de New York (SUNY) à Buffalo
École de la santé publique et des professions de la santé
Département de médecine sociale et préventive

Le travail des policiers est habituellement routinier, mais il arrive parfois que des incidents très dangereux se produisent. Les policiers vivent souvent des situations de stress psychologique grave, notamment lorsqu'ils sont impliqués dans une fusillade ou voient des enfants victimes d'abus sexuels ou des cadavres. Ils travaillent par quarts, ce qui peut troubler leurs habitudes de sommeil et leur alimentation. Il n'est pas rare qu'un policier soit exposé au monoxyde de carbone des véhicules, aux sources électromagnétiques, aux produits chimiques, au plomb des armes à feu, aux drogues et au VIH.

Des travaux de recherche ont révélé deux sources de stress distinctes dans le milieu policier : les dangers inhérents au travail et l'organisation policière. Une étude récente a analysé l'information recueillie lors d'appels nominaux dans diverses villes américaines. Pour les besoins de l'étude, les policiers devaient classer les facteurs de stress au travail, et au sommet de la liste figuraient les stresseurs organisationnels, notamment le manque de soutien, de communication et de sensibilité, la gestion fondée sur les réprimandes, le favoritisme et le travail par quarts.

Même si ce sont surtout les stresseurs organisationnels qui dominaient le classement, les policiers s'inquiètent aussi des dangers inhérents à leur travail. Être impliqué dans une fusillade est vu comme étant le plus grand stresseur inhérent au travail de policier. Les risques d'agression, les cas d'enfants victimes d'abus, la misère humaine observée et les incidents traumatisants vécus faisaient également partie des situations les plus stressantes.

Ce métier déteint souvent sur la vie familiale et personnelle d'un policier. Les quarts de travail et l'incapacité d'un policier de se détacher de son travail peuvent perturber sa vie familiale. Ces stresseurs peuvent réduire la bonne communication, accroître l'insatisfaction au travail, appauvrir les relations familiales, entraîner l'isolement de la famille et causer des problèmes conjugaux.

Lien entre le stress et la maladie

Le mot « stress » est souvent mal compris et surutilisé. Défini de nombreuses façons, le stress est décrit dans bien des cas comme étant un processus où les exigences de la vie d'une personne sont source d'une pression excessive qui entraîne des changements biologiques et psychologiques, lesquels augmentent les risques de maladie. Le stress est pour d'autres un état de déséquilibre, où les incidences négatives sont trop nombreuses pour qu'une personne en vienne à bout.

Dans le présent contexte, le stress correspond à l'adaptation biologique et psychologique du policier à ses activités professionnelles. La façon dont ces activités influeront sur la réaction de stress d'un policier est tributaire de la capacité de ce dernier à réagir efficacement à la situation.

En ce qui a trait aux effets biologiques, le stress modifie le bon fonctionnement du centre de contrôle hormonal du corps et engendre un déséquilibre chimique qui s'étend aux systèmes nerveux et endocrinien. Aucun organe corporel ne peut échapper aux effets du stress. Les maladies se déclarent lorsque le corps n'est plus en mesure de s'adapter aux stresseurs externes.

La réaction de stress est considérée comme étant « adaptative » lorsqu'elle survient à la suite d'une situation grave et qu'elle est de durée limitée. On dit de cette réaction qu'elle est « mésadaptée » lorsque la réaction du corps n'est pas maîtrisée à l'aide des mécanismes de contrôle habituels. Si une personne ne peut se soustraire à une situation stressante, comme c'est souvent le cas des policiers, la réaction de stress peut devenir chronique et non contrôlée.

Plusieurs facteurs de stress au travail sont susceptibles d'accroître les risques de maladie chez les policiers :

- Un policier peut vivre trop de stress découlant de nombreuses situations imprévues qui causent des hausses répétées de stress sur de longues périodes de temps. Les policiers craignent pour leur propre sécurité lorsqu'ils travaillent, et apprennent lors de leur formation à se méfier de tout.
- Un policier peut, ne pas réussir à s'adapter à un stresseur, alors le corps ne parvient pas à atténuer ou à éliminer la réaction de stress face à un événement répété. Étant donné qu'un policier n'a, en règle générale, aucun contrôle sur ce qui se produit au travail, ce stresseur devient omniprésent.
- Un troisième type de stress porte sur l'incapacité du corps de se déconnecter après avoir réagi au stresseur. Vu l'omniprésence de ces stresseurs dans le milieu policier il est possible que le corps

n'ait pas le temps de se déconnecter.
- Vu le stress chronique ressenti par les policiers, il est possible que leurs mécanismes de réaction face au stress se détériorent et cessent de fonctionner, ce qui peut amener une surstimulation des autres systèmes du corps et affaiblir le système immunitaire.

Statistiques de mortalité

Des études portant sur la mortalité des policiers révèlent que ces derniers sont atteints de maladies liées au stress dans une proportion plus élevée que la population générale.

- Le taux de mortalité par cardiopathie de l'artérioslérose, cancer, suicide ou homicide est très élevé chez les policiers et les shérifs.
- Le taux de mortalité attribuable aux cancers du côlon et du foie, au diabète, à la cardiopathie de l'artériosclérose, à l'embolie pulmonaire et aux homicides est accru chez les policiers de l'État de Washington.
- Les policiers de la ville de Buffalo, NY, affichaient un taux accru de maladies cardiaques et de cancers de l'appareil digestif, des tissus lymphatiques et hématopoïétiques, du cerveau et de l'oesophage. Le taux de suicide chez les policiers était trois fois plus élevé que celui chez les travailleurs municipaux de la ville de Buffalo.
- À Rome, en Italie, le taux de mortalité attribuable aux cancers du côlon et de la vessie, aux lymphomes non hodgkiniens et aux mélanomes était accru dans la police urbaine.

Selon bon nombre des études susmentionnées, les policiers contractent une maladie ou meurent à un âge beaucoup plus jeune que des groupes de référence comme les travailleurs municipaux ou l'ensemble de la population américaine. Fait inusité, l'étude publiée par l'Université de l'État de New York révèle qu'au moment de leur décès, l'âge moyen des policiers - des travailleurs soi-disant en santé - est de 66 ans comparativement à 75 ans pour la population générale.

Mesures à prendre

Bien des facteurs qui contribuent au stress des policiers n'ont pas été analysés dans le présent article, mais il y en a deux qui méritent qu'on s'y attarde, car ils peuvent réduire les effets du stress des policiers sur la détérioration des systèmes du corps : l'utilisation d'interventions psychologiques et la résilience d'une personne.

Intervention confidentielle

Soumis sans cesse à un stress au travail, les policiers s'attendent inévitablement à ce que des incidents traumatisants se produisent et sont formés pour composer avec la pire des éventualités.

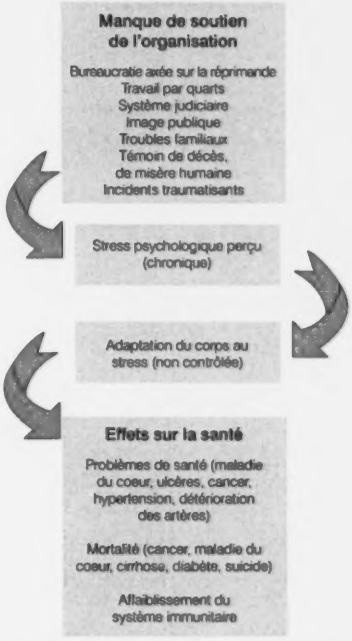
Même si les mesures d'intervention ont évolué et que des professionnels de la santé mentale sont au service des policiers pour les aider à gérer les difficultés vécues sur le plan professionnel et personnel, il demeure de l'ordre du défi de persuader ces derniers de consulter. En général, les policiers se voient comme étant ceux qui règlent les problèmes et non comme ceux qui ont des problèmes à régler. De plus, ils se méfient des professionnels de la santé mentale. Les services de police devraient sérieusement songer à fournir des ressources pouvant garantir la confidentialité.

Sur le plan humain, il est sage pour toute organisation de régler les petits problèmes avant qu'ils ne prennent de l'ampleur. Sur le plan financier, il en coûte environ 160 000 $ pour former un nouveau policier aux États-Unis. Une organisation qui perd un policier perd aussi toute l'expérience acquise par ce dernier. Il est donc plus avantageux financièrement de prévenir et de traiter hâtivement les problèmes de stress que de les ignorer.

Résilience

Il est important de se prémunir contre le stress en milieu policier. La résilience - la capacité à se remettre d'une épreuve, d'un stress ou d'un traumatisme - constitue un mécanisme de protection. Les policiers dont la résilience est élevée — qui se dévouent à leur travail, se sentent en contrôle et voient leur travail comme étant un défi plutôt qu'un danger — considèrent que les expériences stressantes et pénibles font partie de la vie et ont tendance à mieux composer avec le stress que leurs collègues dont la résilience est faible. Selon des études menées auprès de divers groupes professionnels, la résilience semble amortir considérablement le stress.

Stresseurs en milieu policier



Il est possible pour d'autres professionnels d'accroître leur résilience et il en va de même pour les policiers. L'utilisation de la résilience pour atténuer le stress des policiers, dans un groupe ou dans une organisation, mérite d'être étudiée plus en profondeur.

Les études futures dans le domaine du stress et au la maladie chez les policiers contribueront à mieux expliquer les effets négatifs du stress sur les policiers. On s'attend à ce que ces études fournissent d'importants renseignements qui éclairciront ce problème de taille.

John M. Violanti, Ph.D., est professeur-chercheur au Département de médecine sociale et préventive de l'Université de l'État de New York à Buffalo. Policier de l'État de New York retraité après 23 ans, il a donné des conférences sur le stress et les traumatismes au travail dans des établissements d'enseignement et des services de police des États-Unis et du monde entier.

La programme Fit for LIFE du Service de police de l'Australie Occidentale

Par Mark Neates
Gestionnaire de la santé organisationnelle
Services de santé et de bien-être
Service de police de l'Australie-Occidentale (SPAO)

Le programme organisationnel Fit for LIFE (FFL) a été mis en œuvre en mai 2006 par le SPAO dans le but d'améliorer la santé, la condition physique et le bien-être de ses employés.

Cette stratégie cadre avec le plan stratégique global et la philosophie de la « première ligne d'abord » du SPAO en fournissant une main-d'œuvre en santé physique, mentale et affective prête à faire face aux exigences du travail et de la vie personnelle.

Le programme FFL est né d'une évaluation complète qui a révélé les besoins et les préférences des employés en matière de santé et de bien-être de même que les obstacles organisationnels à la mise en œuvre d'activités favorisant la santé au travail. Ces obstacles organisationnels sont de type structurel, administratif et culturel.

Parmi les obstacles structurels, on trouve les bureaux et les immeubles en mauvais état, les centres de conditionnement inférieurs à la norme et les appareils d'exercice de mauvaise qualité.

Les obstacles administratifs comprennent les problèmes liés aux quarts de travail, au mauvais équilibre travail-famille, au volume de travail élevé, aux pénuries de personnel et aux pauses irrégulières. La nature imprévisible du travail policier, les policiers en milieu rural en service jour et nuit, la priorité du travail policier sur tout le reste et l'image professionnelle qui se reflète dans la vie communautaire constituent d'autres obstacles administratifs qui nuisent à la santé.

Les obstacles culturels influencent quant à eux les décisions des employés relatives à leur santé. Les mentalités culturelles courantes qui récompensent le dur labeur, se moquent des comportements sains et voient les employés qui utilisent les services de santé comme étant faibles nuisent au bien-être des employés.

Selon les sondages *Well-being of the Policing Profession* 2005 et 2007 effectués par l'Université Edith Cowan, environ 45 % des policiers trouvaient que leur travail était nocif pour leur santé physique et psychologique. De plus, la moitié des répondants estimait ne pas avoir atteint un équilibre travail-famille adéquat.

La stratégie FFL est fondée sur un modèle global intégré de promotion de la santé en milieu de travail qui est axé sur la santé, la condition physique et le bien-être des employés et qui vise à améliorer le milieu de travail organisationnel.

Lors du lancement du programme FFL, le commissaire du SPAO Karl O'Callaghan, Ph. D., a encouragé tous les employés à participer au programme de santé organisationnelle, un programme bénéfique tant pour le service que pour les employés.

« Si les policiers et les employés civils sont en santé et en forme, ce sera bon pour nous, nos employés, leur famille et leur communauté, » affirme O'Callaghan.

Activité physique et application de la loi

Mark Neates, dirigeant du programme FFL, a entendu dire qu'il n'y a pas de solution miracle pour demeurer en santé, mais le fait d'être en forme aide grandement. Pour un policier, cela a encore plus d'importance. Le policier doit être en mesure d'assurer une présence physique et il est essentiel d'être en forme pour procéder à une arrestation.

Neates croit qu'en plus de rendre les policiers plus efficaces, une meilleure forme physique améliore leur santé mentale, réduit les risques de maladies liées au mode de vie (diabète, cancer ou maladies cardiovasculaires), prévient les blessures et accélère le retour au travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie. La stratégie FFL Gymnasium vise à faire en sorte que les policiers disposent d'installations pour faire de l'activité physique.

Après l'évaluation initiale des besoins, le SPAO a effectué un examen de ses centres de conditionnement en 2006-2007 et a conclu ce qui suit :

- les appareils n'étaient pas entretenus selon les normes commerciales;
- certains centres n'étaient pas nettoyés, car ils n'étaient pas inclus

Le programme Fit for LIFE a commandité l'équipe féminine du SPAO lors de la course Balzano Barrow en 2008.

Police de l'Australie Occidentale

Police de l'Australie Occidentale

dans les contrats de nettoyage;
- il n'y avait aucune orientation stratégique à l'échelle du pays relativement à la fourniture, à l'entretien et au renouvellement des appareils;
- il n'y avait aucun budget alloué aux appareils d'exercice;
- il y avait peu de soutien et d'instructions pour l'utilisation des appareils;
- il y avait 53 postes ruraux sans accès à des installations de conditionnement physique.

L'examen a permis d'élaborer une stratégie pour l'aménagement, l'emplacement, l'entretien et la remise en état des centres de conditionnement du SPAO. Pendant les quatre premières années, un montant annuel de 300 000 $ a été injecté dans les centres et les appareils. Trois ans plus tard, le SPAO a grandement amélioré la qualité des appareils d'exercice et a étendu l'accès aux installations à l'ensemble du service.

Le programme FFL a un partenariat solide avec la WA Police Sports Federation (WAPSF), une organisation créée en 1986 et composée de 1 600 policiers du SPAO. La WAPSF soutient et aide financièrement les membres qui souhaitent participer à des épreuves de courses, de natation en eau libre et de vélo et des triathlons. La fédération est également affiliée à dix équipes sportives que les membres peuvent joindre. La WAPSF favorise la camaraderie entre les employés et contribue à la santé et au bien-être de ses membres.

Développement personnel

Le programme FFL offre à tous les employés des ateliers de cuisine santé et des séminaires de gestion du stress et de santé générale. Depuis 2006, les employés du SPAO peuvent se soumettre sur une base volontaire à une évaluation de santé individuelle approfondie avec tests sanguins complets tous les deux ans. Cette initiative aide à prévenir les maladies chroniques liées au mode de vie. Le taux de participation a atteint les 60 % par le passé.

Le programme FFL a conçu un site intranet qui fournit diverses informations sur les activités physiques, la santé et le mode de vie. Les articles de la revue interne du SPAO, *From the Line*, traitent régulièrement de la santé et de la condition physique.

De plus, FFL publie des lignes directrices en matière de restauration et de nutrition de même qu'une politique sur les distributeurs automatiques (PDA) pour aider les travailleurs de quarts à s'alimenter plus sainement.

Soutien et promotion

Fervent défenseur du programme FFL, le commissaire du SPAO respire la santé. Un comité directeur de haut niveau assure le leadership, la direction, la gouvernance et la promotion du programme. Un groupe de référence composé de 105 membres collabore au lancement des stratégies FFL en contribuant à la conception, à la mise en œuvre, à l'évaluation, à la promotion et à la communication de programmes.

Le programme FFL est fondé sur la philosophie d'obligation réciproque. Le SPAO poursuivra la mise en œuvre des changements organisationnels et des programmes de promotion de la santé qui visent à améliorer la santé, la condition physique et le bien-être des employés tandis que ces derniers doivent s'engager à améliorer leur santé, leur condition physique et leur bien-être, au besoin, et à régler tout problème qui peut les exposer à des risques.

Évaluation et résultats

Il est difficile de déterminer si le programme FFL a permis d'améliorer la santé et le bien-être des employés du SPAO, car les mesures relatives à la santé, comme les congés de maladie et les taux de blessures et d'obésité, ne relèvent pas uniquement du programme FFL.

Cela dit, compte tenu des évaluations des processus et des objectifs visés (taux de participation, sensibilisation au programme, nombre d'ateliers tenus, politiques élaborées et installations modernisées), le programme FFL a bel et bien rempli son mandat.

Il est encourageant de constater que les résultats dégagés des données d'appréciation internes sur la santé démontrent de faibles niveaux de stress, d'anxiété et de dépression, de même qu'un taux de tabagisme inférieur à la moyenne nationale. L'obésité, la consommation d'alcool, le manque d'activité physique et les taux anormaux de lipides dans le sang demeurent toutefois un problème.

Défis futurs

La santé des employés devient une priorité pour de plus en plus d'organisations australiennes. Un des défis du programme est de demeurer innovateur et capable de s'adapter aux nouveaux problèmes de santé liés au mode de vie comme la santé mentale.

Un autre défi : se départir de la culture bien ancrée du service de police. Il sera particulièrement difficile de changer les habitudes comme la consommation d'alcool et de malbouffe et le sentiment que les employés qui utilisent les services de santé sont faibles.

Changer le mode de vie des gens est un processus long et difficile. Avec le programme FFL, le SPAO ne fait que commencer à soutenir et à obtenir des changements réels et positifs relatifs à la santé de son personnel. À l'avenir, avec l'engagement continu de l'organisation, le SPAO espère assurer la santé et la productivité de ses employés ainsi que la sécurité de ses collectivités. ■

Le témoignage d'une veuve

Comment surmonter la perte d'un conjoint

Fonds commémoratif à la mémoire de John Petropoulos

Maryanne Pope (à gauche) a perdu son mari, John Petropoulos (à droite), mort dans l'exercice de ses fonctions. Des aumôniers de police, des agents de liaison et un réseau informel de soutien policier lui ont été d'une grande aide émotionnelle tout au long de son deuil.

*Le 29 septembre 2000, John Petropoulos, officier du Service de police de Calgary, est mort dans l'exercice de ses fonctions. Huit ans plus tard, sa femme, Maryanne Pope, a publié un livre dans lequel elle raconte son deuil (*A Widow's Awakening, *Pink Gazelle Productions Inc., 2008). Elle a fait part de son expérience à Caroline Ross, rédactrice pour la* Gazette.

Dans quelles circonstances votre mari est-il décédé?

Un jour où il s'était rendu à un entrepôt pour répondre à une plainte d'introduction par effraction, John est monté dans une échelle de bois pour accéder à un palier. Arrivé sur le palier, il a posé le pied en avant et est passé à travers un plafond suspendu, qui était rattaché au palier. Comme aucun garde-corps ne s'y trouvait, John est tombé dans la salle au-dessous et s'est cogné la tête sur le sol. Les blessures causées par la force et l'angle de l'impact lui ont été fatales.

Comment avez-vous vécu votre deuil?

Je dois dire que la première journée, j'ai très vite accepté la mort de John, mais au fil des semaines et des mois, je me suis peu à peu réfugiée dans le déni. Par moments, je me suis apitoyée sur mon sort, j'ai ressenti de la colère et de la confusion, et le tout était mêlé à du chagrin et à de la peur face à l'avenir, sentiments qui sont restés pendant des années. J'ai mis au moins cinq ans à accepter réellement la mort de John ainsi que ma vie sans lui.

Qu'est-ce qui vous a aidé le plus à surmonter cette épreuve?

En premier lieu, ma famille, mes amis et les membres du Service de police m'ont soutenue de manière exceptionnelle. Le travail m'a également aidée, et m'aide toujours, dans cette épreuve. J'ai appris à canaliser la douleur de façon à apporter des changements positifs dans la communauté, plus précisément par l'écriture et la mise sur pied d'un fonds commémoratif. (Mme Pope et trois des policiers qui faisaient partie du même groupe de recrues que John ont créé le John Petropoulos Memorial Fund [www.jpmf.ca] pour promouvoir la sécurité au travail des employés de services d'urgence.) Je me suis aussi rendu compte de l'importance de me retrouver seule, de vivre mon deuil à ma façon. C'est à ce moment que la blessure a commencé à guérir.

Quelles ressources policières vous ont été les plus utiles?

Les aumôniers de police ont été extraordinaires. Ce n'est pas tant leurs croyances religieuses, mais plutôt leur amour et leur soutien qui m'ont apporté du réconfort. L'agent de liaison avec les familles, qui était dans mon cas le sergent pour lequel John travaillait, a aussi été merveilleux. Le Service de police de Calgary a su choisir une personne qui connaissait bien John et qui, par le fait même, me connaissait ainsi que notre famille, et, plus important encore, possédait une certaine expérience de la vie, faisait preuve de compassion et d'empathie tout en veillant à ce que le travail soit accompli. Enfin, le réseau informel de soutien policier m'a beaucoup aidée. Je me sens très proche de l'équipe du fonds commémoratif et d'anciens collègues de John. Même si je ne vois certains d'entre eux qu'une fois par année, je suis extrêmement reconnaissante de leur soutien, car ils m'aident à me souvenir de John et de ce qui lui tenait à cœur.

Que devraient faire les policiers pour aider le veuf ou la veuve d'un ou d'une collègue?

Ils doivent avant tout savoir écouter, ce qui peut s'avérer difficile pour les policiers, car ils ont tendance à vouloir régler le problème pour que la personne se sente mieux. Il n'est cependant pas possible de tout résoudre : il suffit parfois d'écouter et d'être humain. Si on vous demande de prendre soin d'une personne dont le conjoint vient de mourir, passez cette personne en priorité. Si elle vous appelle, répondez-lui dans les plus brefs délais. Comme elle sera hypersensible et extrêmement vulnérable pendant un certain temps, évitez de lui faire vivre du stress inutile.

Y a-t-il des choses que vous auriez faites différemment et qui auraient facilité votre deuil?

Si j'avais su à quel point la perte de John serait douloureuse, j'aurais vécu différemment ma vie avec lui. J'aurais accordé plus d'importance au moment présent, je me serais moins préoccupée de l'argent et de l'avenir et j'aurais su davantage apprécier l'homme qu'il était et les leçons qu'il donnait. Je crois qu'en ayant cette philosophie, on risque moins de vivre le deuil dans le regret, l'amertume et la culpabilité, ou de toute autre manière négative. À mon avis, un deuil ne doit pas nécessairement être horrible. ■

Vivre avec le cancer

Téléassistance offerte aux policiers du Gloucestershire

Par Pauline Gill
Groupe de la santé et sécurité au travail
Service de police du Gloucestershire

Bon nombre d'organismes reconnaissent que de nos jours nous vivons à un rythme souvent effréné qui rend parfois difficile de concilier travail-famille. Et de temps à autre, un coup de main supplémentaire n'est pas de refus.

Le service de police du Gloucestershire, comme bien d'autres, offre à ses employés et à leur famille un programme d'aide aux employés (PAE). Ce programme peut aider les employés à régler des problèmes courants tout en trouvant un équilibre travail-vie sain. Le PAE du service de police du Gloucestershire est fourni par CiC (une firme EAP établi en Grande-Bretagne).

Grâce au PAE, tous les employés ont accès à un service de consultation téléphonique indépendant, entièrement confidentiel et gratuit, qui est offert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Si l'employé et le conseiller au bout du fil conviennent que du counseling pourrait être utile, l'employé peut être aiguillé vers un thérapeute pour des séances individualisées.

En plus d'offrir un soutien pour divers problèmes psychologiques, on fournit, au besoin, des conseils en matière de dettes et de questions juridiques. Le PAE vise à aider les employés et leur famille en tout temps et prend toute son importance devant un diagnostic de cancer.

Des conseillers à l'écoute

Cette année, le service de police du Gloucestershire fait comme bon nombre d'organisations : il offre un service de counseling aux employés chez qui on a diagnostiqué un cancer, et aux proches et aux collègues affectés par cette nouvelle.

CiC fait équipe avec Cancer Counselling Trust (CCT), la principale organisation caritative de soins aux personnes atteintes d'un cancer au Royaume-Uni. Établi à Londres, le CCT fournit aide, conseils et renseignements spécialisés et professionnels de toutes sortes sur le cancer, depuis les tests préalables au diagnostic et tout au long du traitement.

Une personne sur trois apprendra qu'elle est atteinte d'un cancer au cours de sa vie. Cette maladie suscitera un choc, de la tristesse et de la crainte chez les personnes atteintes et leur famille. Ces sentiments sont parfois trop lourds à porter pour une seule personne et le counseling spécialisé en matière de cancer est l'une des meilleures sources de soutien qui soient.

Le service de police du Gloucestershire fait appel au CCT pour offrir du counseling à ses employés et à leur famille afin de les aider à composer avec les questions délicates et les sentiments qui accompagnent un diagnostic de cancer. L'emploi de termes médicaux compliqués peut rendre cette maladie encore plus terrifiante. L'accès à ce service confidentiel contribue à dissiper les mythes et à fournir un soutien et des renseignements utiles aux employés.

Ce service est offert à tous les employés du service de police du Gloucestershire et à leur famille. Les gestionnaires et les collègues d'une personne à qui on a diagnostiqué un cancer peuvent également communiquer avec le CCT.

Pour obtenir de l'aide, l'employé n'a qu'à composer le numéro du service de téléassistance. Le conseiller du CiC les mettra, son conjoint, ses enfants et lui, en contact avec le CCT afin qu'ils obtiennent le soutien qu'il faut. De plus, on verra quel autre soutien peut leur être offert.

Les séances de counseling se déroulent habituellement au téléphone mais, si les gens préfèrent, elles peuvent se tenir en face à face avec un conseiller dans la région de Londres.

Parler à un conseiller qui s'y connaît en matière de cancer peut aider une personne à trouver des façons de surmonter les difficultés qui l'attendent et faire en sorte qu'elle

se sente moins isolée. La personne a aussi l'occasion de parler en toute confidence de ce qui la trouble.

« Le Cancer Counselling Trust fournit un service inestimable, affirme une personne qui se prévaut des services du CCT. Les professionnels qui y travaillent connaissent le stress particulier que peut amener un diagnostic de cancer chez les patients et leurs proches. »

Le Cancer Counselling Trust offre les services suivants aux policiers et aux employés civils du service de police du Gloucestershire et à leur famille :

- neuf séances de counseling téléphonique
- séances individualisées de counseling offertes à Londres
- soutien téléphonique immédiat aux personnes nouvellement diagnostiquées
- orientation des employés vers d'autres ressources comme *Cancer Backup*
- recommandations officielles ou non qui tiennent compte des procédures en matière de RH
- soutien à l'intention des gestionnaires et des équipes touchés
- conseillers spécialisés chevronnés
- counseling pour les personnes endeuillées

Le Cancer Counselling Trust garde tous ses contacts dans la plus stricte confidentialité. Les conseillers ne sont pas là pour dire aux personnes ce qu'elles doivent faire; ils sont là pour les aider à jeter un nouveau regard sur une situation ou aborder différemment des problèmes.

Ce service s'inscrit dans le soutien continu que le service de police du Gloucestershire offre à ses policiers, à ses employés et à leur famille. ■

Endiguer l'obésité chez les policiers

Armer les agents de savoir alimentaire

Par Rana Parker
Diététiste autorisée
Service de police de Los Angeles

Alors, les flics mangent trop de beignes? C'est la première question qui vient aux lèvres des gens lorsqu'ils apprennent que le service de police de Los Angeles (LAPD) a engagé une diététiste. C'était peut-être vrai à l'époque où les beigneries étaient les seuls lieux de restauration ouverts au petit matin, mais ce stéréotype n'est plus pertinent. Les dépanneurs 24 h et les restaurants-minute ont considérablement amplifié le problème.

Comme il est normal que le tour de taille des policiers augmente au fil des ans, le LAPD ne s'est arrêté au problème que lorsqu'il est devenu évident que même de jeunes recrues étaient aux prises avec des kilos en trop, et ce, à un âge où elles devraient être au sommet de leur forme physique.

Ce constat a fourni à Kevin Jablonski, psychologue en chef du LAPD, les arguments nécessaires pour engager une diététiste à temps plein. Inquiet de la santé des recrues et des conséquences à long terme d'une mauvaise alimentation et de l'embonpoint, il souhaitait ainsi aider non seulement les recrues, mais tous les policiers et les employés civils.

Le chef William Bratton et d'autres agents supérieurs avaient vu de leurs propres yeux le bedonnement des recrues lors des cérémonies d'assermentation et se montraient favorables à l'embauche d'une diététiste. En juillet 2007, j'ai décroché le poste, et un grand nombre d'instructeurs en entraînement physique ont bien accueilli mon embauche.

Tous les employés ne partageaient cependant pas cet avis. Certains, moins emballés, estimaient que les policiers savaient déjà quoi manger et qu'ils seraient réticents à modifier certains comportements en matière de santé. D'autres croyaient tout simplement impossible de bien manger pendant les quarts de travail, vu le nombre élevé de demandes de service. La première impression de l'agent James Hwang, instructeur à l'école de police, en dit long : « Au début, je ne voyais pas le lien entre la nutrition et le travail policier. » Il a changé d'idée par la suite, après avoir fait des recherches sur les causes de décès dans le milieu policier. « J'ai été surpris de voir que bon nombre [de policiers] mouraient d'une crise cardiaque », explique-t-il, soulignant que la cardiopathie est souvent associée à de mauvaises habitudes alimentaires et à un mode de vie sédentaire.

Penser santé en patrouille

Outre la nature imprévisible du métier de policier, les horaires chargés et le travail par quarts ne facilitent pas les choix alimentaires sains sur la route. Et puis la mentalité de protection et de service peut mener à une norme culturelle qui place la santé personnelle au bas de l'échelle des priorités. En tant que diététiste du LAPD, je dois m'attaquer à ces problèmes, montrer aux employés comment bien s'alimenter au travail et les motiver à faire

George DeLoache

Rana Parker, diététiste à temps plein au LAPD, travaille à réduire l'obésité au sein de l'effectif.

Huit façons d'améliorer votre santé par la nutrition :

1. Mangez un aliment santé dans les deux heures suivant votre réveil.
2. Prenez quatre petits repas équilibrés dans le courant de la journée.
3. Hydratez-vous.
4. Limitez votre consommation de caféine à deux ou trois tasses par jour.
5. Mangez un fruit ou un légume à chaque repas.
6. Limitez vos portions.
7. Ayez des collations santé à portée de la main.
8. Mangez plus lentement et arrêtez-vous lorsque vous êtes rassasié aux trois quarts.

De nombreux corps policiers n'ont pas besoin d'un diététiste à temps plein ou n'ont pas les moyens d'en engager un, mais pourraient tirer profit de services de consultation occasionnels ou à temps partiel.

Comment trouver un diététiste :

Les diététistes du Canada : ***www.dietitians.ca***

L'American Dietetic Association : ***www.eatright.org***

L'International Confederation of Dietetic Associations : ***www.internationaldietetics.org***

les efforts nécessaires pour modifier leurs comportements.

Malgré les difficultés propres à leur travail, les policiers ne sont pas tellement différents du grand public. Selon un sondage récent de l'American Dietetic Association, 81 % des Américains connaissent l'importance de manger sainement et de faire de l'exercice régulièrement, mais seulement 43 % le font.

Il est essentiel de motiver les 57 % dont les habitudes laissent à désirer. Comme le LAPD compte plus de 13 000 employés d'horizons divers, il fallait adopter des stratégies variées, par exemple offrir des consultations personnalisées en matière de nutrition, donner des cours sur le sujet à l'école de police et dans les programmes spécialisés (formation des détectives, etc.), présenter des exposés lors des journées de formation et élaborer des programmes internes faisant la promotion d'un mode de vie sain.

Les employés qui sont prêts à modifier leurs comportements ont accès à des conseils personnalisés en matière de nutrition, que ce soit pour perdre du poids, réduire leur taux de cholestérol, maîtriser leur taux de glycémie, gérer des troubles gastro-intestinaux, améliorer leur force physique ou accroître leurs capacités athlétiques.

La motivation de changer

Pour les nouvelles recrues et les agents sur le terrain, bien manger peut être une question de sécurité : une saine alimentation et une bonne forme physique améliorent leur capacité à composer avec les difficultés de leur travail. Au moyen de formations de groupe et de brefs exposés présentés lors de la vérification des présences, on explique aux policiers comment atteindre cet objectif, notamment en faisant de meilleurs choix dans les restaurants-minute et quant aux aliments à apporter en patrouille.

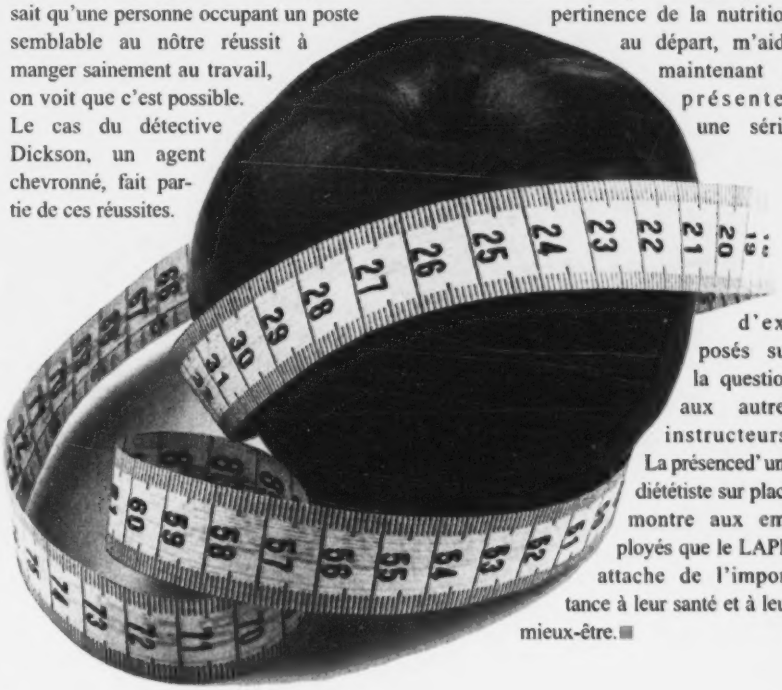
Afin de venir en aide aux recrues, le LAPD a instauré un programme d'entraînement de quatre semaines destiné aux agents qui ne satisfont pas à la norme d'entrée en matière de condition physique. Ce programme, qui prévoit huit heures de formation interactive sur la nutrition et des consultations individuelles en la matière, s'est avéré efficace pour améliorer la santé générale et les choix alimentaires des policiers sur le terrain et pour favoriser la saine perte de poids. « Je continue de suivre les conseils de Mme Parker en ce qui a trait à l'alimentation et à l'exercice, et ma forme physique est meilleure que jamais », affirme l'agent Joel Twycross, qui a suivi le programme. « J'ai perdu du poids et augmenté ma masse musculaire, ce qui m'a aidé énormément dans mon travail. »

Dans le cas des employés qui remplissent des fonctions surtout administratives, la motivation ne vient pas des exigences de travail, puisque la forme physique n'en fait pas partie. Ils sont toutefois nombreux à souhaiter avoir plus d'énergie, améliorer leur santé, renforcer leur système immunitaire, mieux dormir et aiguiser leurs capacités mentales. Grâce à des aides visuelles et à des activités pratiques en groupe, on leur montre comment une saine alimentation peut contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

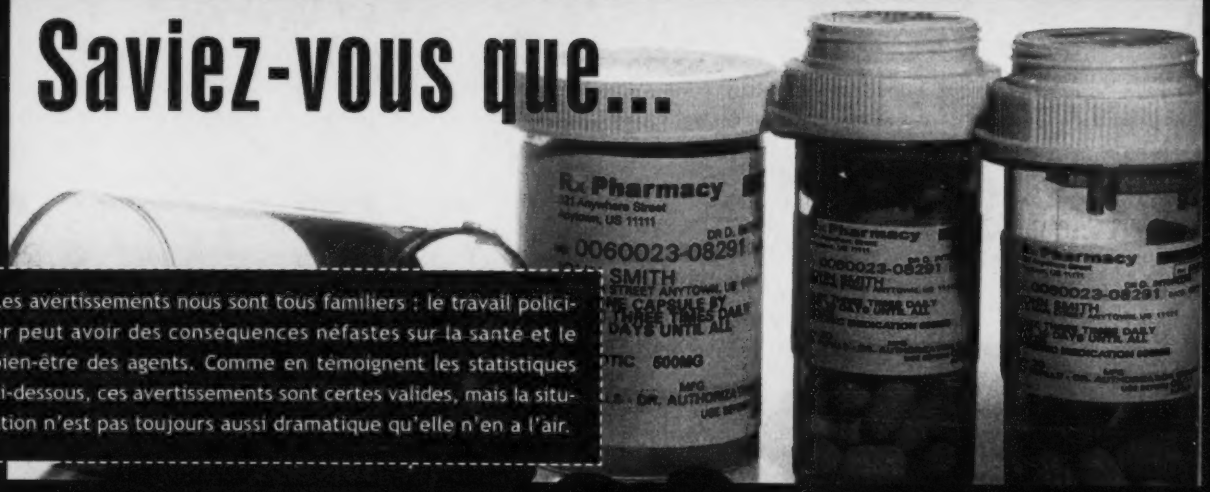
Depuis l'introduction des services diététiques en juillet 2007, j'ai aidé un vaste éventail d'employés civils et de policiers de divers grades à manger sainement au travail et à en récolter les bienfaits. Ces réussites sont souvent communiquées aux autres employés du LAPD. Quand on sait qu'une personne occupant un poste semblable au nôtre réussit à manger sainement au travail, on voit que c'est possible. Le cas du détective Dickson, un agent chevronné, fait partie de ces réussites. Le dét. Dickson affirme que les conseils en nutrition qu'il a reçus lui ont permis de changer son alimentation sans souffrance : « J'ai perdu plusieurs livres et j'ai les connaissances nécessaires pour maintenir un mode de vie sain, ce qui m'a permis de réduire ma tension artérielle. »

Bien que le programme en soit encore à ses débuts, il donne déjà de bons résultats. Des évaluations régulières (de la santé des employés et du rendement des recrues) sont effectuées et de nouvelles mesures sont continuellement proposées. Les projets en cours portent notamment sur l'établissement d'un programme d'encouragement à la marche, la présentation de choix plus sains lors de foires alimentaires et de collectes de fonds, et l'accès à un soutien diététique en ligne incluant des conseils réguliers sur le mieux-être et la nutrition, des recettes, des exemples à suivre, des liens vers des ressources externes et des recommandations sur la saine alimentation au restaurant, entre autres.

Manger sainement au travail présentera toujours son lot de défis, mais de plus en plus de policiers et de civils en sont venus à reconnaître l'utilité des services diététiques. L'agent Hwang, l'instructeur en formation tactique qui ne voyait pas la pertinence de la nutrition au départ, m'aide maintenant à présenter une série d'exposés sur la question aux autres instructeurs. La présence d'une diététiste sur place montre aux employés que le LAPD attache de l'importance à leur santé et à leur mieux-être. ■



Saviez-vous que...



Les avertissements nous sont tous familiers : le travail policier peut avoir des conséquences néfastes sur la santé et le bien-être des agents. Comme en témoignent les statistiques ci-dessous, ces avertissements sont certes valides, mais la situation n'est pas toujours aussi dramatique qu'elle n'en a l'air.

L'espérance de vie d'un agent de police masculin aux États-Unis est de 66 ans – soit neuf ans de moins que pour la moyenne des citoyens – selon une étude citée par le FBI.

Le U.S. National Institute of Justice cite le stress physique et le surmenage en tant que deuxième principale cause de blessure chez les policiers en service – devant les accidents de la route et après les voies de fait ou la violence.

Une étude menée en Italie auprès de 115 policiers d'État révèle que les agents qui travaillent par quart ont plus de difficulté à s'endormir que les officiers qui ne font pas les quarts, mais que les deux groupes n'éprouvent pas de différences notables quant à l'état de somnolence éprouvé durant le jour.

Les infections à l'hépatite B chez les policiers résulteraient davantage de facteurs non liés au travail, comme l'âge et la race, que d'une exposition au travail à des aiguilles de seringues, des morsures, des coupures par des objets contaminés, ou un contact avec du sang, selon les constatations publiées par le *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.

Une étude réalisée par l'Université de Buffalo auprès de plus de 400 policiers montre que 72 pour cent des membres féminins et 43 pour cent des membres masculins présentaient un taux de cholestérol supérieur au taux considéré comme sain dans les normes générales de santé.

Une étude publiée par l'organisation Badge of Life révèle que les policiers manifestent des taux supérieurs de maladies coronariennes, de cancer, de diabète et d'autres troubles liés au stress que les membres de la population en général.

Les agents qui passent leur quart de travail assis dans un véhicule ne présentent pas de risque plus élevé de troubles lombaires que les membres du public en général, selon une étude canadienne menée auprès de 1002 agents de la GRC.

Jusqu'à 15 pour cent des policiers souffriraient de troubles de stress post-traumatique, contre environ un pour cent des membres de la population en général, selon une étude publiée par la Suicide and Mental Health Association International.

De 2004 à 2008, huit policiers en moyenne par année ont démissionné de la police de Dorset au R.-U. pour des raisons de santé. Ce chiffre représente moins de un pour cent des effectifs de ce corps policier, qui comptait 1499 agents en 2008-2009.

Selon un rapport présenté par l'Université Radford, le taux de suicide chez les policiers est de 18,1 pour 100 000, contre 11,4 pour 100 000 au sein de la population générale.

Si l'on ajuste le taux ci-dessus pour tenir compte du sexe, de la race et de l'âge, les policiers présentent 26 pour cent moins de risque de se suicider que leurs homologues de même sexe, de même race ou du même âge à l'extérieur du milieu policier.

SOURCES: « Physical fitness: tips for the law enforcement executive », dans FBI Law Enforcement Bulletin, mai 2005, ; www.fbi.gov/publications/leb/leb.htm ; National Institute of Justice, « Police officer on-the-job injuries and deaths » ; www.ojp.usdoj.gov/nij/journals/262/police-officer-injuries.htm ; « Sleep disorders and daytime sleepiness in state police shiftworkers » ; www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12194162 ; « Occupational exposures and risk of hepatitis B virus infection among public safety workers », dans Journal of Occupational and Environmental Medicine, juin 2002; www.joem.org/pt/re/joem/abstract.00043764-200206000-00024.htm ; Université de Buffalo, « Researchers investigate impact of stress on police officers' physical and mental health » ; www.buffalo.edu/news/9660 ; The Badge of Life, « Stress: a police health problem » ; www.badgeoflife.com/data.php ; SafetyNet, « Occupational health and safety among police officers » ; www.safetynet.mun.ca/login1.htm ; Suicide and Mental Health Association International, « Common Symptoms of PTSD » ; suicideandmentalhealthassociationinternational.org/commptsdsym.html ; Service de police de Dorset , « Police officer and police staff statistics » ; www.dorset.police.uk/default.aspx?page=2869 ; Université Radford, « Police officer suicide: frequency and officer profiles » ; www.radford.edu

L'Évaluation de la situation des enfants menacés par la drogue (ESEMD)

Par la dét. Christina Witt, M. Sc.
Service de police de Calgary

Le fait que des enfants soient exposés chaque jour aux dangers de la drogue figure parmi les réalités les plus tragiques et troublantes que constatent les professionnels de l'application de la loi et de la protection de l'enfance au Canada.

Selon la GRC en Alberta, diverses menaces guettent les enfants qui vivent dans un ménage où s'exercent des activités illicites souvent dans des conditions déplorables, par exemple dans des résidences inférieures aux normes ou mal entretenues (fenêtres aux vitres manquantes, portes offrant peu de protection, murs abîmés ou toit qui coule). Parfois, il n'y a pas de chauffage, d'électricité, d'eau courante ou de réfrigérateur dans ces demeures, qui peuvent être extrêmement insalubres.

Ces enfants sont souvent laissés seuls ou aux soins d'étrangers, de toxicomanes ou de criminel. Trop souvent, ils ont à leur portée des objets dangereux tels que des armes à feu chargées, des couteaux et des accessoires pour la consommation de drogues. En raison des risques auxquels ils sont exposés par suite des activités illégales de leur entourage, on les qualifie d'enfants menacés par la drogue.

Malgré les dispositions établies dans le *Code criminel* du Canada et dans les lois provinciales connexes, il est très difficile de déceler et de prouver la maltraitance d'enfants, si bien qu'on abandonne souvent l'idée de porter des accusations criminelles. Les enquêteurs se heurtent entre autres à des situations où des parents se livrent à des activités liées à la drogue qui menacent la sécurité et le bien-être de leurs enfants mais qui ne leur ont encore causé aucun tort visible.

Les policiers voient régulièrement les effets nocifs que peuvent subir les enfants exposés aux activités illégales d'adultes qui trempent dans la drogue. L'expérience et la formation du policier ou du professionnel de la protection de l'enfance qui intervient dans une telle situation peuvent grandement influer sur la qualité et l'exhaustivité de l'information recueillie. Or il est essentiel de donner une description claire et complète des conditions présentes dans la résidence à l'appareil judiciaire pour décider de l'hébergement sûr de l'enfant et des mesures à prendre contre ses tuteurs, le cas échéant.

Étude sur l'ESEMD

L'ESEMD a été mise au point entre 2005 et 2008, après une analyse documentaire exhaustive et des entrevues avec divers intervenants (médecins, psychologues, conseillers en alcoolisme et en toxicomanie, analystes et chercheurs en protection de l'enfance, membres d'un organisme de protection des enfants menacés par la drogue et services sociaux) qui ont révélé l'absence d'une échelle pour mesurer la menace planant sur les enfants exposés aux activités illicites de leurs tuteurs en matière de drogue.

L'ESEMD vise à compléter la recherche limitée et permet d'examiner les facteurs de risque présents dans leur résidence.

Elle établit des lignes directrices normalisées qui aident la police et les services de protection de l'enfance à documenter les menaces auxquelles un enfant peut être exposé par son tuteur et à évaluer sa vulnérabilité. Les renseignements ainsi recueillis peuvent ensuite être transmis à d'autres instances judiciaires afin de déterminer les stratégies de gestion à privilégier dans chaque dossier.

C'est en quelque sorte une méthode fondée sur des données probantes et empiriques qui s'adresse aux agents de protection de l'enfance. Ses utilisateurs doivent toutefois continuer à exercer leur jugement professionnel et à tenir compte des circonstances de chaque incident.

Aimablement offerte par le Service de police de Calgary

Une salle de jeux d'enfants à côté de la pièce ou on cultive de la marihuana.

L'ESEMD se divise en cinq parties, chacune portant sur un certain nombre de facteurs de risque précis.

Évaluation de la situation des enfants menacés par la drogue

Partie I : Preuve de résidence

1. Preuve du fait que l'enfant habite la résidence
2. Enfant qui visite la résidence

Partie II : Type d'infraction liée aux drogues

3. Culture
4. Fabrication
5. Trafic

Partie III : Tuteur qui consomme des drogues illicites

6. Présence d'accessoires servant à la consommation de drogues
7. Exposition à la fumée secondaire

Partie IV : Négligence ou maltraitance générales

8. Besoins fondamentaux non comblés
9. Preuve de maltraitance physique, sexuelle ou affective

Partie V : Autres facteurs de risque

10. Autres facteurs de risque jugés dangereux pour l'enfant

Pour de plus amples renseignements, envoyez un courriel à l'adresse **pol3394@calgarypolice.ca.** ■

La dét. Christina Witt travaille au Service de police de Calgary depuis neuf ans et relève actuellement du service de lutte contre la maltraitance des enfants.

Les pièges des enquêtes criminelles

Comment prévenir les erreurs évitables

Par Kim Rossmo, Ph.D.
Département de la justice pénale
Texas State University

Certaines enquêtes ne permettent pas de résoudre les crimes, d'autres entraînent des condamnations injustifiées. En moyenne, 16 meurtres qui ne seront jamais résolus surviennent chaque jour aux États-Unis. Mais la condamnation d'innocents constitue le pire échec du système de justice pénale, et les analyses d'ADN ont permis de disculper de nombreuses personnes incarcérées.

Bien des raisons peuvent expliquer l'échec d'une enquête (comme bon nombre de facteurs peuvent causer un écrasement d'avion), mais le présent article traitera des obstacles subtils qui peuvent déjouer les enquêteurs les plus rigoureux : les préjugés cognitifs, les erreurs de probabilité et les pièges organisationnels.

Les préjugés cognitifs

Nous ne sommes pas des observateurs impartiaux. Nos sens ne sont pas parfaits et nous interprétons tous nos expériences à notre manière. Les témoins et les détectives sont très influencés par ce qu'ils s'attendent de voir, ce qu'ils veulent voir et ce qu'ils constatent réellement. Plus ce qu'ils voient est ambigu, plus ce qu'ils s'attendent de voir et ce qu'ils désirent prendront le dessus. De même, nos souvenirs sont intimement liés à nos croyances. Notre esprit n'enregistre donc pas l'information de façon objective.

La plupart des facultés cognitives, y compris la perception, le traitement de l'information, la mémoire et certaines facultés permettant la prise de décisions, s'exercent sans qu'on s'en rende compte. Or, nous prenons des décisions tant au moyen de notre intuition que de notre raison.

L'intuition, ou l'instinct, fonctionne au niveau du subconscient même si elle requiert un apport sensoriel normal. L'intuition ne requiert aucun effort et survient automatiquement, rapidement et de façon intense. Vu ces caractéristiques, elle est difficile à contrôler ou à changer. Elle est parfois influencée par l'émotion et donne souvent lieu à des erreurs.

À l'inverse, le raisonnement est lent, fragile aux interférences, facile à perturber et il nécessite beaucoup d'efforts. Mais il est souple et facile à contrôler et peut l'emporter sur l'intuition.

Le type de décisions à privilégier dépend de la situation. Si l'information n'est pas fiable ou complète ou s'il faut prendre des décisions rapidement dans le chaos ou l'incertitude (p. ex. lors d'interventions policières ou sur un champ de bataille), il est préférable de se fier à son intuition. Cependant, si l'on dispose de données fiables et de temps pour effectuer des analyses, le raisonnement est préférable. Les tâches complexes et régies par des règles, comme les enquêtes criminelles et les pour suites pénales, exigent une analyse rigoureuse et des méthodes logiques.

Il n'est pas toujours facile de réfléchir de façon claire. Notre capacité à rationaliser est parfois limitée lorsque nous faisons face à des difficultés de la vie du fait que notre cerveau n'est pas programmé pour gérer l'incertitude efficacement. Nous avons donc recours à l'heuristique, une règle de jugement qui consiste à remplacer des questions simples par des questions complexes pour prendre des décisions. L'heuristique est généralement associée à l'intuition. Bien que ces raccourcis mentaux soient efficaces la plupart du temps, ils peuvent mener à des préjugés cognitifs. Ces préjugés découlent d'un traitement simplifié de l'information. Comme les illusions d'optique, ils donnent lieu à des perceptions déformées.

Le préjugé cognitif le plus dangereux est l'opinion préconçue, ou le fait de ne considérer qu'un éventail limité d'options.

> **« L'intuition ne requiert aucun effort et survient automatiquement, rapidement et de façon intense. »**
>
> *Dr Kim Rossmo*

Stratégies pour éviter l'échec d'une enquête

- Assurez-vous que les enquêteurs et leurs gestionnaires connaissent les pièges potentiels
- Créez une atmosphère favorisant l'ouverture et assurez-vous que les gestionnaires enquêteurs demeurent impartiaux et neutres.
- Si possible, évitez de formuler des conclusions tant que vous n'aurez pas recueilli suffisamment de données.
- Évitez les œillères. Prenez différents points de vue en considération et encouragez le foisonnement des idées.
- Tenez des séances de remue-méninges et privilégiez la créativité plutôt que le consensus.
- Encouragez les enquêteurs à exprimer des points de vue différents, voire impopulaires. Demandez à un membre efficace de l'équipe de se faire l'avocat du diable
- Sachez reconnaître et définir les hypothèses et les éléments d'interférence et d'incertitude. Posez-vous toujours la question « Comment sommes-nous arrivés à ces hypothèses? »
- Menez des séances de compte rendu systématiques après les enquêtes sur des crimes graves. Si une enquête a échoué, planifiez une analyse détaillée des causes.

Certains suspects peuvent être indûment ciblés et d'autres ignorés si les enquêteurs se mettent des œillères. C'est l'une des principales causes de condamnations injustifiées.

Le préjugé de confirmation est une autre forme de réflexion sélective selon laquelle on a tendance à chercher des preuves qui confirment sa théorie et à ignorer les éléments qui contredisent celle-ci.

Les perceptions restent parfois dans notre esprit même si nous avons eu la confirmation qu'elles étaient fausses. David Milgaard a passé 23 années en prison pour le meurtre de Gail Miller. Il a été disculpé après que des analyses d'ADN eurent déterminé que le sperme prélevé sur les vêtements de la victime était celui de Larry Fisher, un violeur en série. Certains n'admettent toutefois pas que Milgaard soit innocent et prétendent qu'il a d'abord tué Miller et que Fisher a violé le corps de la jeune femme décédée. Ce genre de théorie alambiquée est contraire au rasoir d'Occam, un principe selon lequel l'explication d'un phénomène repose sur le moins d'hypothèses possible. Si plus d'une explication est probable, privilégiez la plus simple.

Les erreurs de probabilité

Les enquêteurs prétendent ne pas croire aux coïncidences. Celles-ci sont toutefois inévitables quand les affaires reposent sur beaucoup d'information.

Si l'on tente de résoudre un crime à l'envers (en remontant du suspect vers le crime plutôt que du crime vers le suspect), on risque de commettre des erreurs de coïncidence. En menant des recherches approfondies, on établit souvent des liens qui ne sont en réalité que des coïncidences.

Deux erreurs ont été relevées en ce qui touche la compréhension de la probabilité dans le contexte des tribunaux : l'erreur du procureur et l'erreur de l'avocat de la défense. La première se produit lorsque la probabilité de la preuve, compte tenu de la culpabilité, correspond à la probabilité de la culpabilité compte tenu de la preuve. La deuxième survient lorsque la preuve est prise en considération de manière isolée plutôt que dans un contexte global.

L'affaire des Six de Birmingham, en Angleterre, est un exemple connu d'erreur du procureur. Après deux attentats à la bombe à Birmingham, des policiers ont arrêté six hommes en route vers Belfast. On leur a nettoyé les mains à l'aide de tampons, puis on a analysé ceux-ci pour vérifier s'ils présentaient des traces de nitroglycérine. Après avoir examiné les résultats des analyses, un chercheur a affirmé lors d'un témoignage qu'il était « certain à 99 % » que les accusés avaient manipulé des explosifs. Or, on sait maintenant que bien d'autres produits peuvent donner des résultats positifs pour ce genre d'analyse, notamment la peinture, les cartes à jouer, les cigarettes et le savon. Le jugement de culpabilité dont ils ont fait l'objet a été infirmé en appel.

Les pièges organisationnels

Une forte sous-culture policière peut donner lieu à la pensée de groupe, soit l'hésitation à critiquer ou à remettre en question l'opinion de la majorité. Ce phénomène se produit dans les groupes très unis et qui doivent prendre des décisions importantes sous pression. Les enquêteurs qui adhèrent à la pensée de groupe recueillent l'information de façon sélective et ne demandent pas l'avis d'un expert, et peut s'avérer désastreuse lors d'une enquête sur un crime grave.

Par ailleurs, l'ego, tant personnel qu'organisationnel, peut empêcher des enquêteurs de changer le cours d'une enquête ou de chercher d'autres explications en vue de résoudre une affaire. Si leur première hypothèse est erronée, les détectives doivent être capables de l'admettre. L'entêtement, qui vient souvent avec l'ego, est tout aussi problématique.

La fatigue, le surmenage et le stress, qui sont propres aux enquêtes criminelles à haute visibilité, peuvent nuire au travail des détectives.

L'information permet de résoudre les enquêtes. Les détectives doivent savoir comment reconnaître leurs hypothèses. Si une hypothèse se révèle non valable, tout ce qui a été fait en fonction de cette hypothèse doit être recommencé. Afin de faciliter ce processus et de prévenir la déformation de l'information, il est recommandé de documenter les hypothèses.

Conclusion

Les erreurs cognitives et organisationnelles, qui découlent du peu d'information tirée de preuves minimales ou conflictuelles, de ressources limitées et de pressions en vue d'obtenir des résultats rapides, surviennent trop souvent lors d'enquêtes sur des crimes graves. Les avantages liés aux sciences judiciaires poussées, aux systèmes informatiques perfectionnés et aux policiers qualifiés se trouvent amoindris par de fausses croyances et une stratégie organisationnelle déficiente. Les détectives doivent garder ce qui suit à l'esprit :

- Une erreur, une coïncidence et un peu de malchance peuvent faire échouer une enquête.
- Dès qu'on fait une erreur, les risques d'en commettre d'autres augmentent.
- Souvent, notre plus grosse erreur est de refuser d'admettre la première erreur commise.

Le processus d'enquête criminelle joue un rôle important dans les pays régis par la primauté du droit. Il a pour fonction de chercher la vérité et de permettre la prise de décisions impartiales sans craindre des représailles. Cette tâche, indispensable au chapitre de la sécurité publique et de la justice, doit être accomplie de manière objective et professionnelle. Dans le cas contraire, les crimes peuvent ne pas être résolus et des personnes innocentes peuvent être inculpées. Il faut d'abord être au fait des erreurs pouvant être commises afin d'éviter les échecs. ■

Kim Rossmo, Ph.D., est titulaire d'une chaire dotée en criminologie (département de la justice pénale) de la Texas State University. Ancien inspecteur-détective au Service de police de Vancouver, M. Rossmo est membre du comité consultatif des opérations d'enquête de l'Association internationale des chefs de police. Son ouvrage, Criminal Investigative Failures, *a été publié récemment par Taylor & Francis (2009).*

Le présent article a été adapté d'un article publié dans le FBI Law Enforcement Bulletin.

Récentes études policières

Voici des extraits d'études récentes dans le domaine de la justice et de l'application de la loi. Pour en consulter la version intégrale, veuillez visiter le site indiqué à la fin de chaque résumé.

Rendre les villes plus sûres : Quelques stratégies et pratiques canadiennes

Par Derek Janhevich et coll. Pour l'Institut pour la prévention de la criminalité de l'Université d'Ottawa (Canada)

Les municipalités jouent un rôle clé pour réduire la criminalité et renforcer la sécurité communautaire. Ce rapport se penche sur certains thèmes et défis liés à la mise en oeuvre d'initiatives de sécurité communautaire et de prévention de la criminalité reconnues efficaces dans 14 municipalités canadiennes. Le rapport dégage en outre certains principes directeurs pour tous les ordres de gouvernement, qui appuieront les municipalités dans leurs efforts en vue de réduire la criminalité et renforcer la sécurité communautaire.

Bien que les municipalités soient aux prises avec certains problèmes de criminalité communs, certaines différences importantes existent. Toutes ont à composer avec des problèmes de violence, de criminalité contre les biens et d'abus de drogues, mais l'intensité, la répartition et la nature de ces problèmes varient d'une municipalité à une autre. La consommation abusive d'alcool et d'autres drogues pourrait constituer un problème majeur pour certaines municipalités, alors que d'autres ont plutôt à composer avec le problème des gangs de rue et celui des vols de véhicules à moteur.

Toutes peuvent compter sur un service de police pour réagir à ces problèmes, mais les niveaux d'implication de la police en prévention de la criminalité en partenariat avec les citoyens et les organismes varient. Certaines municipalités ont un long historique d'appui aux initiatives citoyennes destinées à réduire la criminalité, alors que dans d'autres, c'est le service de police qui a pris l'initiative. Certaines municipalités sont dotées d'un centre de responsabilité chargé de promouvoir la collaboration entre organismes, mais, pour d'autres, la collaboration de plusieurs organismes est une affaire beaucoup plus ponctuelle.

Les consultations menées auprès du réseau municipal de prévention de la criminalité ont permis à l'IPC de dégager quatre composantes susceptibles de contribuer à la réussite en matière de réduction de la criminalité et de renforcement de la sécurité communautaire :

La consommation abusive d'alcool et d'autres drogues pourrait constituer un problème majeur pour certaines municipalités, alors que d'autres ont plutôt à composer avec le problème des gangs de rue et celui des vols de véhicules à moteur.

1. une implication et un leadership énergiques (p. ex. ceux du maire et du directeur du Service de police); un alignement de la sécurité communautaire sur les autres priorités locales (p. ex. les services à l'enfance, les programmes à l'intention des jeunes, le logement, les loisirs, etc.);
2. la coordination de tous les ordres de gouvernement et un financement adéquat des actions municipales et autres destinées à contribuer au développement, à l'amélioration et au soutien des initiatives, des stratégies et des programmes ciblant les causes profondes de la criminalité;
3. des partenariats ainsi qu'un implication communautaire qui favorisent l'établissement de priorités au plan local;
4. une utilisation efficace des données, des connaissances et de l'évaluation dans le but d'orienter les décisions relatives à ce qui est efficace et à la façon de mettre les ressources à contribution pour s'attaquer aux problèmes locaux.

La présente étude a fait ressortir un obstacle de taille à la mise en oeuvre et au maintien d'initiatives coordonnées, en l'occurrence le manque de coordination de tous les ordres de gouvernement en ce qui a trait à l'établissement de priorités et de programmes de financement ciblant les causes profondes de la criminalité.

L'IPC s'est également penché sur l'expérience et les connaissances en matière d'action municipale dans d'autres pays, notamment en Angleterre et au pays de Galles, où la loi oblige maintenant les municipalités à oeuvrer de manière concrète pour réduire la criminalité et assurer la sécurité communautaire. Les observations de l'IPC ont été rédigées et publiées sous le titre Making Cities Safer : International Strategies and Practices [disponible en anglais seulement] (Johnson et Fraser, 2007).

Pour consulter la version intégrale du rapport, visiter le site : ***www.sciencessociales.uottawa.ca/ipc/eng/***

Coming forward: the under-reporting of heterosexist violence and same-sex partner abuse in Victoria

Par William Leonard et coll. Pour l'Australian Research Centre in Sex, Health and Society La Trobe University

Le rapport rend compte des réponses de quelque 390 personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transexuelles et transgenre (GLBT) de l'État de Victoria (Australie) à un sondage en ligne sur leur expérience en matière de violence hétérosexiste et de la part d'un partenaire de même sexe. (La violence hétérosexiste recouvre les actes de violence ou de harcèlement visant des personnes GLBT.)

Le sondage comportait aussi des questions sur l'accès aux services et leur

qualité au moment de signaler des cas de mauvais traitements; sur la sensibilisation et le recours aux agents de liaison de la police de l'État de Victoria auprès des gais et lesbiennes, agents spécialement formés au service de la communauté GLBT depuis 1993); et les obstacles et les mesures incitatives au signalement des incidents ainsi qu'à la recherche d'assistance suivant de tels incidents.

D'après le sondage, près de 85 pour cent des répondants GLBT ont été victimes de violence ou de harcèlement hétérosexiste dans leur vie. Seulement un peu moins d'un tiers des répondants ont dit avoir été dans une relation de même sexe où ils ont fait l'objet de violence de la part de leur partenaire.

La violence hétérosexiste peut survenir partout et en toute occasion. Les répondants ont signalé un degré élevé de violence que ce soit en zone métropolitaine, rurale ou régionale. La plupart des incidents de violence sont aléatoires et le fait d'étrangers. Toutefois, les GLBT font aussi l'objet de violence hétérosexiste au foyer et au travail.

Un des principaux obstacles qui empêche les répondants GLBT de signaler les cas de violence hétérosexiste ou de la part d'un partenaire de même sexe, et de chercher de l'aide subséquente, est la conviction qu'il ne seront pas pris au sérieux. Une majorité de répondants a dit fermement croire que les services de police ordinaires ne peuvent pas et ne veulent pas prendre au sérieux les incidents de violence et de harcèlement hétérosexiste. Toutefois, les répondants ont signalé un taux élevé de satisfaction à l'égard des services et du soutien offerts par les agents de liaison du service de police de l'État de Victoria.

Juste un peu moins que le quart des répondants ont suggéré l'amélioration des services comme moyen d'augmenter les probabilités pour eux de signaler les incidents de violence hétérosexiste ou de la part d'un partenaire de même sexe, et de chercher une aide subséquente. Parmi les recommandations, citons la prestation de cours de sensibilisation à la réalité GLBT pour les intervenants principaux et la prestation de services axés spécifiquement sur les GLBT.

Un nombre important de répondants qui ont dit souhaiter l'élaboration de services axés sur les GLBT pensaient particulièrement à la police. Près de la moitié des répondants qui ont recommandé l'amélioration des services ont suggéré d'accroître le nombre des agents de liaison auprès des gais et lesbiennes, et de faciliter l'accès à ceux-ci, notamment en-dehors des postes de police.

Un pourcentage plus faible, mais néanmoins important de répondants ont suggéré d'améliorer les possibilités de signalement, y compris par des tiers et par le Web, ce qui permettrait de signaler les incidents et de fournir des détails sur ceux-ci sans nécessairement vouloir poursuivre la démarche à un niveau supérieur.

Pour consulter la version intégrale du rapport, visiter le site : ***www.latrobe.edu.au/arcshs/***

Rapport international sur la prévention de la criminalité et la sécurité quotidienne : tendances et perspectives

Par le Centre international pour la prévention de la criminalité

Ce rapport dresse pour la première fois un tableau international des principaux problèmes liés à la criminalité, à l'insécurité et à la victimisation et des types de réponses qui leur sont apportés en prévention. Il devrait d'être publié tous les deux ans, afin de permettre le suivi de ces évolutions et d'identifier les tendances émergentes en prévention et sécurité quotidienne.

Le rapport international 2008 a été élaboré par le Centre international pour la prévention de la criminalité entre mai 2007 et juin 2008 et repose sur l'analyse des rapports internationaux et autres types d'informations produites par les organisations intergouvernementales et réseaux spécialisés, ainsi que sur les données diffusées publiquement par les différents échelons de gouvernement et les organismes non gouvernementaux portant sur la prévention de la criminalité et la sécurité quotidienne. Il se fonde aussi sur la littérature scientifique y afférant.

Le rapport 2008 s'articule en deux parties : une analyse thématique des principaux problèmes de sécurité quotidienne, retenus en raison de leur intérêt dans les débats sur la prévention de l'insécurité quotidienne, et une analyse transversale des tendances identifiables dans l'évolution des stratégies et pratiques de prévention mises en oeuvre.

La publication de ce premier rapport s'accompagne d'un recueil de pratiques internationales qui présente des initiatives prises à l'échelle nationale ou locale par des organisations institutionnelles ou non gouvernementales.

L'étude des informations disponibles laisse apparaître une tendance globale à la stabilisation de la criminalité. Cette tendance est identifiable partout dans le monde en ce qui concerne les atteintes aux biens et les infractions liées aux stupéfiants, même si des disparités régionales demeurent marquées. Ces disparités sont plus fortes encore s'il s'agit d'infractions avec violence (homicides, vols avec violence).

La criminalité et les préoccupations en matière d'insécurité quotidienne présentent des caractéristiques communes malgré des niveaux très contrastés. A l'échelle internationale, entre un tiers et deux tiers des femmes disent avoir été victimes de violence. Les incidents dans les écoles, les désordres dans les stades sportifs et plus généralement dans les espaces fréquentés par le public, gares, rues, parcs et centres commerciaux ont été relevés comme étant des problèmes sérieux tant par les organisations internationales spécialisées que par de nombreux pays engagés dans une action de lutte et de prévention de la criminalité.

L'examen des politiques et pratiques de prévention dans le monde fait clairement apparaître une avancée de la diffusion de standards internationaux assez largement partagés, du moins dans leurs principes, et le développement de stratégies nationales de prévention qui en sont inspirées. C'est à l'échelle locale que s'expriment le plus de dynamisme et de capacités d'innovation.

Pour consulter la version intégrale du rapport, visiter le site : ***www.crime-prevention-intl.org/publications.php?type=REPORT***

L'entomologie judiciaire dans les profondeurs sous-marines

Gail S. Anderson, Ph.D.
Centre for Forensic Research
Université Simon Fraser, C.-B.

L'entomologie judiciaire — l'étude des insectes qui colonisent un cadavre, afin d'établir le temps écoulé depuis un décès — est désormais une discipline bien établie des enquêtes criminelles.

Les travaux de recherches effectués au cours des 20 dernières années ont grandement amélioré notre compréhension des insectes nécrophages terrestres, ce qui nous a permis d'établir le délai minimal s'étant écoulé depuis un décès dans bon nombre d'habitats, de situations et de régions géographiques. Cette information peut être indispensable à la résolution d'une affaire.

Malheureusement, on ne peut pas en dire autant lorsqu'on récupère des restes dans l'océan. Lorsqu'un cadavre est trouvé dans l'océan, il y a bien des facteurs qui sont très difficiles à déterminer, notamment la durée du séjour du corps dans l'eau.

Recherches sous-marines

Les premières expériences que j'ai réalisées pour voir ce qui arrivait à un corps dans l'océan ont eu lieu à Howe Sound, en C.-B., de 2000 à 2002. Des carcasses de porc ont été placées à 7,6 et à 15,2 mètres de profondeur [1]. Financées par le Centre canadien de recherches policières, ces expériences ont été menées avec l'appui de la GRC, de la Garde côtière canadienne, de la Canadian Amphibious Search Team et du Vancouver Aquarium Marine Research Centre.

À ces profondeurs, la décomposition était plus lente que sur la terre mais évoluait selon des stades comparables. Une grande variété d'invertébrés marins se nourrissaient des restes mais on n'a pas relevé d'ordre séquentiel semblable à celui observé hors de l'eau. La profondeur, la saison et le type de sédiment ont tous influé sur la décomposition. Étant donné que la décomposition et la colonisation des espèces variaient beaucoup plus que sur la terre, elles étaient bien moins prévisibles. Bien qu'utile, cette étude a été limitée par la nécessité de compter sur des bateaux, des aéroglisseurs et des plongeurs, dont la disponibilité fluctuait selon les horaires de travail, les conditions météorologiques et les exigences de sécurité.

On m'a soulagée de ces problèmes lorsqu'on m'a demandé en 2006 de me joindre au projet Victoria Experimental Network Under the Sea (VENUS), un laboratoire sous-marin doté de câbles en fibre optique reliés à divers instruments sur le plancher océanique. En plus d'être muni de nombreux capteurs chimiques et instruments, VENUS dispose d'une caméra posée sur un trépied dans le fond de l'océan. Au même titre que les autres instruments, cette caméra est commandée à distance des quatre coins du monde par Internet. L'équipement fournit à toute heure des enregistrements incroyables de la décomposition en temps réel d'une carcasse.

Trois carcasses ont été placées sous la caméra de VENUS posée dans l'Inlet Saanich, près de Victoria, en C.-B. : une en août 2006, une au début septembre 2007 et une à la fin septembre 2008. Chaque carcasse a été transportée et placée à un endroit prédéterminé sous la caméra à l'aide de la plateforme téléguidée utilisée en océanographie.

Les deux premières carcasses ont été placées à 94 mètres de profondeur et la dernière, à 99 mètres de profondeur. À ces profondeurs, c'est l'obscurité totale, donc on a dû allumer des lumières pour chaque observation. On a gardé l'éclairage au minimum pour éviter de trop modifier l'habitat. On a observé chaque carcasse entre une et quatre fois par jour.

On a constaté sur-le-champ qu'à ces profondeurs, la décomposition du corps était complètement attribuable aux arthropodes et très différente de la décomposition lente observée en eaux moins profondes lors d'expériences précédentes. Très peu d'insectes vivent dans l'océan, mais les arthropodes - comme les crevettes, les crabes et les homards - sont bien représentés.

Dans les deux premières expériences du VENUS, les galathées (de petits crabes) étaient attirées par les restes dans les minutes suivant le dépôt de la carcasse. La caméra a capté des images d'armées de galathées fonçant vers la carcasse. Peu

Des masses de galathées au lendemain de la submersion de la première carcasse de porc.

Photo gracieuseté du projet VENUS, Université de Victoria

Photo gracieuseté du projet VENUS, Université de Victoria

Il ne reste que les os 33 jours après la submersion de cette carcasse dans l'océan.

après, de grosses crevettes tachetées et des crabes dormeurs se sont attaqués à la carcasse.

Au jour 2 de la première étude, un requin a dévoré un gros morceau de la croupe de la carcasse et les arthropodes se sont immédiatement attaqués à cette partie[2]. Au jour 17 de la deuxième étude, la moitié de la carcasse avait été mangée, probablement aussi par un requin. Dans les deux études, la carcasse a été mangée et très rapidement vidée par ces trois espèces d'arthropodes.

Dans le premier cas, la morsure du requin a troué la peau, mais dans le deuxième cas, les crabes dormeurs ont déchiqueté l'abdomen à l'aide de leurs pinces. Ces derniers ont continué d'extraire les tissus et les organes de l'abdomen, ce qui a permis aux galathées de se nourrir. Ce n'est qu'au jour 14 qu'on a vu de petits amphipodes, ou poux de poisson, envahir en grand nombre toute la deuxième carcasse.

Aucun signe habituel de décomposition n'a été observé sur les deux premières carcasses car les arthropodes n'en ont fait qu'une bouchée. La première carcasse avait été à moitié dévorée au jour 22 et elle a par la suite été entraînée par un animal hors du champ de la caméra. Grâce à des poids mieux placés, la deuxième carcasse est demeurée dans le champ de la caméra pendant toute la durée de la décomposition. Au jour 25, les tissus avaient été enlevés en grande partie et il y avait encore de la peau sur la carcasse au jour 30. Le plus gros du cartilage avait été extrait au jour 42.

En plus de capter les animaux en train de manger, les images vidéo et fixes recueillies montrent la séquence de désarticulation des os de même que les marques laissées par les animaux sur la peau et les tissus. À première vue, on pourrait croire qu'il s'agit dans bien des cas de lésions ou des signes de torture ou d'abus. Ces images pourront désormais servir de point de comparaison et montrer les marques courantes laissées sur les corps par les animaux.

Les eaux de l'Inlet Saanich constituent un environnement unique car elles renferment parfois très peu d'oxygène. Dans les deux premières études, l'oxygène dissous se situait à des niveaux faibles mais acceptables en début d'expérience, puis chutait rapidement à des niveaux inconfortables pour la plupart des animaux quelques jours plus tard. La carcasse demeurait toutefois assez attrayante pour que les animaux continuent de s'y nourrir malgré les bas niveaux d'oxygène.

La troisième et dernière expérience était bien différente des autres : elle a débuté deux semaines plus tard dans l'année, à une période où le niveau d'oxygène était très faible, ce qui a eu un effet dévastateur sur la présence des charognards. Seules les galathées pouvaient endurer ce bas niveau d'oxygène et même elles sont venues en petit nombre. Fait intéressant, sans l'aide des crabes dormeurs, elles ne sont pas parvenues à transpercer le corps et n'ont que tailladé la peau. Et en définitive, le bas niveau d'oxygène a fini par les faire reculer elles aussi.

La troisième carcasse, qui est demeurée pratiquement intouchée au cours des semaines et des mois suivants, s'est peu à peu recouverte d'une épaisse couche de boue et après, d'un tapis bactérien. À la mi-décembre, 80 jours après la submersion du corps, les niveaux d'oxygène ont fortement grimpé, ce qui a amené une surabondance de poissons et d'arthropodes. Plusieurs crevettes tachetées et quelques crabes dormeurs ont été attirés par la carcasse et l'ont lentement décharné au cours des 50 jours qui ont suivi.

Ces études nous donnent un aperçu de la façon dont se décompose un corps dans l'océan dans une multitude de situations et d'habitats. Elles démontrent que même s'il est improbable d'établir le délai écoulé depuis un décès d'une manière aussi précise qu'à l'aide des insectes sur terre, les cycles de décomposition et les charognards nous aident à comprendre par où sont passés les restes et les conditions dans lesquelles la décomposition a eu lieu.

Il s'agit d'une étude toujours en cours et on compte déposer d'autres carcasses dans divers habitats, à diverses profondeurs et à des temps différents pendant l'année. ■

Pour voir d'autres images ou vidéos, consultez le site **www.venus.uvic.ca.**

Gail S. Anderson, Ph.D., diplômée de l'ABFE, est professeure et directrice associée de l'École de criminologie, et codirectrice du Centre for Forensic Research, de l'Université Simon Fraser.

Références

1. Anderson GS, Hobischak NR (2004) *Decomposition of carrion in the marine environment in British Columbia, Canada.* Int J Legal Med 118(4):206-209.

2. Anderson GS. (2008). *Investigation into the effects of oceanic submergence on carrion decomposition and faunal colonization using a baited camera.* Partie I. (No TR-10-2008). Ottawa, ON, Centre canadien de recherches policières

À bonne saisie, bonne gestion

Par Manon Sabourin
Direction de la gestion des biens saisis
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Créée en 1993, la Direction de la gestion des biens saisis (DGBS) de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a pour mandat de gérer les biens saisis ou bloqués en vertu de toute loi canadienne, pourvu que la poursuite connexe soit engagée au fédéral.

La majorité des dossiers de la DGBS ont trait aux lois canadiennes en matière de produits de la criminalité, à la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* et au *Code criminel*. La DGBS collabore étroitement avec les policiers et les procureurs aux affaires donnant lieu au blocage, à la saisie et à la confiscation de biens infractionnels ou de produits de la criminalité.

Les saisies effectuées par l'Agence des services frontaliers du Canada en vertu de la *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes* sont signalées à la DGBS aux fins de prise en charge. Depuis 2001, la DGBS dirige aussi un projet pilote au nom de l'Agence du revenu du Canada pour la gestion et l'aliénation des véhicules saisis aux termes de la *Loi sur l'accise*.

Outre les services qu'elle offre aux corps policiers des échelons fédéral, provincial et municipal dans le cadre de poursuites fédérales, la DGBS prête quelquefois main-forte à des gouvernements étrangers pour la prise en charge de biens saisis par ces derniers mais se trouvant au Canada. Elle participe aussi à la gestion de propriétés situées à l'étranger.

Les services offerts par la DGBS comprennent la prestation de conseils préalables aux saisies, la gestion de biens saisis et l'aliénation de ces biens une fois que le tribunal a réglé le dossier. En tant que fonctionnaire judiciaire, la DGBS assure la gestion des biens visés par une ordonnance de blocage, de prise en charge ou de confiscation.

Un hélicoptère saisi.

Le niveau de complexité et les exigences particulières de chaque dossier varient selon le nombre et le type de biens à gérer. Il peut s'agir d'un seul article ou de biens multiples (argent comptant, instruments financiers, véhicules, navires, biens mobiliers, biens immobiliers résidentiels ou commerciaux, etc.).

Dans un premier temps, la DGBS offre un service de consultation sur les questions financières et logistiques concernant les biens dont la saisie est envisagée. Son intervention en début de dossier lui permet de fournir des conseils judicieux à la police ainsi que de prévoir et de coordonner les services requis lors de la rafle (remorquage, inspection, entreposage, etc.). Les employés de la DGBS tiennent des réunions de planification avec la police et assistent à la rafle s'il y a lieu.

Pendant que les biens sont sous sa garde, la DGBS se charge de toutes les inspections, les évaluations et les mesures de protection et d'entreposage nécessaires. Ses employés recueillent toutes les recettes, paient les dépenses selon les instructions du tribunal, règlent les demandes présentées par des tiers et tiennent les dossiers connexes.

Lorsqu'une affaire est réglée définitivement par le tribunal, la DGBS veille à l'aliénation de tous les biens conformément à

Ces caisses contiennent des biens mobiliers et du matériel hydroponique confiés à la DGBS.

la décision rendue. Les biens non confisqués sont remis à leur propriétaire légitime, et les biens confisqués sont aliénés conformément au *Règlement sur l'aliénation des biens saisis*.

Le produit net du dossier est ensuite partagé avec les gouvernements provinciaux et étrangers concernés, selon le *Règlement sur le partage du produit de l'aliénation des biens confisqués*.

Des services offerts à l'échelle du pays

La DGBS mise sur le travail d'équipe et les communications efficaces à l'interne et avec ses partenaires afin d'assurer l'efficience de ses services partout au pays. À cet égard, ses deux divisions opérationnelles, aux territoires géographiques distincts, sont gages de continuité.

La division de l'Est sert l'Ontario, le Québec et les Maritimes. Elle compte des représentants régionaux affectés aux unités mixtes des produits de la criminalité (UMPC) de la GRC à Newmarket, à Montréal et à Halifax, et certains d'entre eux travaillent sur place. Un de ses employés sert exclusivement l'UMPC d'Ottawa.

La division de l'Ouest et du Nord sert le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut. Elle compte des représentants régionaux affectés aux UMPC de Vancouver, d'Edmonton et de Winnipeg, dont certains travaillent sur place.

La DGBS gère aussi sept entrepôts répartis de façon stratégique dans l'ensemble du Canada. Ces installations servent surtout à l'entreposage de biens mobiliers, de véhicules et de matériel hydroponique.

Aide internationale

La DGBS peut offrir son aide à des gouvernements étrangers qui ont saisi ou bloqué des biens se trouvant au Canada. Par contre, elle peut seulement gérer de tels biens si l'ordonnance du tribunal étranger a été approuvée par le ministre de la Justice et transmise au procureur général du Canada aux fins d'exécution. Un tribunal canadien doit alors délivrer une ordonnance de prise en charge pour que prenne effet le mandat de la DGBS quant à la gestion de biens saisis ou bloqués.

Des biens décidément hétéroclites

La DGBS offre parfois ses services professionnels de soutien, de conseil et de gestion à l'égard de biens saisis ou bloqués plutôt inusités : une maison de retraite, une ferme et son bétail, un troupeau de wapitis, des chevaux de course, des billets de loterie, des bunkers, des repaires de motards, des hélicoptères, des barges, un centre commercial, des immeubles résidentiels...

Il est arrivé à quelques reprises que la DGBS se charge de la gestion et de l'aliénation de biens saisis ou bloqués à l'étranger au terme d'une enquête menée par une UMPC de la GRC.

Charge de travail

Depuis la création de la DGBS, plus de 86 000 dossiers lui ont été signalés aux fins de prise en charge par des organismes policiers canadiens aux échelons municipal, provincial et fédéral.

Aujourd'hui, la DGBS s'occupe de plus de 23 000 dossiers actifs liés à 28 000 biens dont la valeur est estimée à environ 300 millions de dollars.

La DGBS et le ministère de la Justice se partagent la responsabilité de la division des produits nets. Dans chaque dossier, le produit net est partagé avec les territoires qui ont participé à l'enquête policière ayant mené à la confiscation de biens ou à l'imposition d'une amende. La DGBS calcule le montant net à diviser, et le ministère de la Justice détermine la part de chaque territoire. Chaque année, des sommes de l'ordre de 14 à 18 millions de dollars reviennent aux divers territoires canadiens participants et, dans certains cas, à des gouvernements étrangers. Depuis 1993, le gouvernement fédéral a reçu 129,5 M$ en produits nets.

Partenariats

La DGBS a géré des biens dans le cadre d'importantes enquêtes en matière de produits de la criminalité menées par la GRC d'un bout à l'autre du pays, dont le Projet Haze (Halifax), le Projet Jag (Moncton), le Projet Colisée (Montréal), le Projet Avalanche (Sherbrooke, Montréal, Québec), le Projet Olivia (Kingston), le Projet Omerta (Toronto), le Projet Determine (Winnipeg), le Projet Baseball (Calgary), le Projet Koastline (Edmonton), le Projet Exceed (Colombie-Britannique) et le Projet Gunship (Yellowknife).

La DGBS a aussi participé à la gestion de biens en Suisse, à Antigua, en Jamaïque et au Costa Rica.

Il arrive que la DGBS fournisse du matériel et de l'équipement de formation à la demande de la GRC, en plus de présenter des exposés et de distribuer des trousses d'information expliquant ses rôles, ses responsabilités et les services qu'elle offre aux organismes d'application de la loi. ■

La GRC donne un cours sur l'analyse de renseignements criminels au Guatemala

Par Cal Deedman
Ministère du Procureur général de la Colombie-Britannique

Kelly Rainbow, Carol Diack et Ken Schulz, trois analystes chevronnés de la GRC, ont quitté le Lower Mainland de la Colombie-Britannique (C.-B.) récemment pour se rendre à la ville de Guatemala afin de donner un cours d'analyse de renseignements criminels de deux semaines à 21 procureurs, enquêteurs et analystes du Guatemala, d'El Salvador et du Honduras.

La sécurité est un enjeu de taille au Guatemala, où le taux de crimes violents est parmi les plus élevés en Amérique latine. Le taux national d'homicides y est d'environ 47 pour 100 000 habitants, comparativement à deux pour 100 000 habitants au Canada. Le taux de classement par mise en accusation ne s'élève qu'à 2 % là-bas, contre environ 80 % chez nous.

Deux gangs de rue à la violence bien connue, la Mara Salvatrucha 13 et la Mara 18, ont une forte présence au pays. Le niveau de violence est aussi exacerbé par le rôle central que joue le Guatemala dans le trafic de drogues international en tant que principal point de transbordement de la cocaïne circulant de la Colombie au Mexique puis aux États-Unis.

Au cours de la dernière année, les guerres de drogue qui faisaient déjà rage au Mexique se sont répandues au Guatemala. Les Zetas, bras armé du cartel du Golfe (une organisation de narcotrafic mexicaine), ont franchi la frontière et réussi à arracher de vastes territoires aux narcotrafiquants guatémaltèques. Les corridors ainsi créés servent au passage de la drogue destinée au Mexique.

Il y a eu deux « narcomassacres » au Guatemala : un à Zacapa en mars 2008 et un à Huehuetenango en décembre dernier, où les Zetas ont affronté les narcotrafiquants de l'endroit et leur ont infligé de lourdes pertes. Les Zetas ont même repoussé des patrouilles de l'armée guatémaltèque qui tentaient d'intercepter des envois de drogue.

Liens au Canada

Tout cela peut sembler bien loin de chez nous, mais il ne faut pas s'y méprendre. La récente vague d'homicides attribuables à des gangs qui s'est abattue sur le Lower Mainland de la C.-B. était liée au narcotrafic. En effet, Wally Oppal, procureur général de la C.-B., et le surint. Pat Fogarty, officier responsable de l'Unité mixte d'enquête sur le crime organisé (UMECO) de la C.-B., ont tous deux reconnu publiquement que ce phénomène découle de ce qui se passe au Mexique et au Guatemala.

Les autorités canadiennes comprennent depuis longtemps l'importance de la répression criminelle axée sur le renseignement comme moyen d'optimiser l'exploitation de ressources d'enquête limitées dans la lutte contre le crime organisé. Ce besoin est encore plus urgent au Guatemala, en El Salvador et au Honduras.

Contrairement au Canada, aucun de ces pays ne dispose de corps policiers efficaces ou d'un solide appareil judiciaire, et pourtant ils sont aux prises avec d'immenses problèmes de violence. Le cours d'analyse de renseignements criminels se voulait un moyen de leur donner les outils nécessaires pour maximiser l'utilisation des modestes ressources d'enquête à leur disposition.

Les instructeurs ont abordé divers aspects du processus de renseignement. Ils ont aussi démontré l'utilisation de techniques d'analyse normalisées (tableaux des relations, des activités et des mouvements de marchandises et de fonds, analyse des appels téléphoniques, chronologies, etc.). Une bonne partie du cours consistait en des exercices pratiques.

Les participants ont été divisés en groupes de trois personnes et ont reçu des ordinateurs portatifs dotés du logiciel d'analyse de renseignements Analyst's Notebook, conçu et distribué par la compagnie i2 Limited, qui en a gracieusement offert l'utilisation dans le cadre du cours.

Les instructeurs ont présenté les bases de l'analyse tactique et stratégique à l'aide de trois scénarios mettant en cause des groupes criminels fictifs. À titre d'exercice final, les participants ont préparé des évaluations stratégiques de la menace pour chacun des trois groupes fictifs à l'aide de la grille Sleipnir, une technique d'évaluation de la menace mise au point par la GRC.

Le ministère fédéral des Affaires étrangères et du Commerce international a financé le cours par l'intermédiaire de son Programme d'aide au renforcement des capacités anti-terroristes. Les finances et la logistique ont été confiées à Rick Craig, directeur de la Law Courts Education Society de la C.-B., un organisme non gouvernemental qui a pour principal mandat de promouvoir l'éducation publique sur le droit en C.-B., mais qui gère aussi des projets internationaux en matière de justice. ■

Cal Deedman, avocat hispanophone du ministère du Procureur général de la C.-B., a collaboré de près avec les analystes pour concevoir le cours et coordonner sa présentation au Guatemala.